

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI
(Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)

OLEH :

YOGA PRANATA

NIM. 1316140487

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN. 2017 M/ 1438 H**



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax. (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Yoga Pranata, NIM. 1316140487 dengan judul:

**“(Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap
Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang
Bengkulu)” program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran
pembimbing I dan II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui dan layak untuk
diujikan dalam sidang *munaqayah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

Bengkulu, 2 Mei 2017 M

5 Sya'ban 1438 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Assnaini, M.A.
NIP. 197304121998032003

Romi Adetio Setiawan, M.A.
NIP. 198312172014031001



**KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Sketsi yang berjudul : **"Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)"**, oleh Yoga Pranata NIM. 1316140487, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 22 Juni 2017 M/27 Ramadhan 1438 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, 07 Juli 2017 M
13 Syawal 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Dr. Asnani, MA
NIP. 197312041998032003

Penguji I

Drs. M. Syakroni, M.Ag
NIP. 195707061987031003

Sekretaris

Romi Adetio Setiawan, M.A
NIP. 198312172014031001

Penguji II

Drs. Khairuddin Wahid, M.Ag
NIP. 196711141993031002

Mengetahui,
Plt. Dekan

Dr. Asnani, MA
NIP. 197312041998032003

MOTTO

SELALU ADA HARAPAN BAGI MEREKA YANG

SERING BERDOA...

DAN SELALU ADA JALAN BAGI MEREKA YANG

SERING BERUSAHA...

PERSEMBAHAN

Ucapan syukur dari hati saya yang paling dalam kepada Allah SWT atas segala karunia yang telah diberikan kepada saya sehingga saya dapat berdiri tegar dan menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)”. salawat beriring salam tak lupa saya lantunkan kepada baginda rasul Muhammad SAW.

Dalam kesempatan ini, pengorbanan dan do'a restu limpahan kasih sayang dari orang-orang yang amat besar pengaruhnya dalam menyelesaikan studi dan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati saya skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai. Bapak (Arsan Toha) dan ibu (Nurdiana) yang telah membesarkanku dari buaian hingga dewasa dan selalu mengiringi langkahku dengan do'a dan ikhtiar, dan memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan. Saya berdo'a semoga kedua orang tua saya selalu dalam lindungan-nya dan saya akan terus bisa membuat kedua orang tua saya bangga.
2. Kakak saya (Safrosi) dan Adek saya (Tri Utami Rahmahdani) yang selalu mensupport dan memberikan saya semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Dosen pembimbing 1 (Dr.Asnaini, M.A) dan pembimbing II (Romi Adetio Setiawan, M.A) yang senantiasa membimbing dan memberi arahan dalam penulisan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah Angkatan 2013 Lokal F Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Riftian, Nurlela, Lia Anggaraini, Agnes Yolanda, Nolita Pratiwi, Okta Liasari, Oktiana Eka putri.
5. Civitas Akademi IAIN Bengkulu dan almamater yang saya banggakan

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi dengan judul "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 2 Mei 2017 M
5 Sya'ban 1438 H

Mahasiswa yang menyatakan



Yoga pranata
NIM. 1316140487

ABSTRAK

Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap
Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)
Oleh Yoga Pranata NIM 1316140487

Persoalan yang dikaji dalam skripsi ini yaitu: 1. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu? 2. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu? 3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu? 4. Seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu? 5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu?. Untuk mengungkapkan persoalan tersebut secara mendalam dan menyeluruh, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu, Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu, terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu. Besar pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu yaitu 91,4 % dengan nilai signifikansi 0,010 dan 0,000

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan terima kasih teriring doa semoga menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan dari Allah SWT, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, MH, selaku Plt. Rektor IAIN Bengkulu yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu dikampus hijau tercinta.
2. Ibu Dr. Asnaini, MA, selaku Plt. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dan sekaligus sebagai dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.

3. Bapak Idwal B, MA selaku Plt. Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memotivasi dan membagikan ilmunya.
4. Romi Adetio Setiawan, M.A selaku pembimbing II, yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan, semangat dengan penuh kesabaran.
5. Kedua orang tuaku Arsan Toha dan Nurdiana yang selalu mendo'akan kesuksesan saya dalam menulis skripsi ini dan selalu memberi semangat motivasi yang tegas.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
8. Semua pihak yang membantu penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis memohon maaf dan mengaharapkan kritik serta saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaa penulis kedepan.

Bengkulu, 2 Mei 2017 M
5 Sya'ban 1438 H

Yoga Pranata
NIM 1316140487

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Penelitian Terdahulu.....	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kajian Teori	9
1. Etika Kerja Islam.....	9
2. Definisi Kepuasan Kerja	14
3. Indikator Kepuasan Kerja.....	15
4. Survei Kepuasan Kerja.....	16
5. Pengukuran Kepuasan Kerja	16
6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan	17

1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	22
2. Dimensi-Dimenasi Komitmen Organisasi.....	25
3. Membangun Komitmen Organisasional.....	26
4. Kecendrungan Mempengaruhi Komitmen.....	31
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.....	34
6. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	35
A. Kerangka Berpikir.....	37
B. Hipotesis.....	38
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
E. Instrumen Penelitian	43
F. Definisi Operasional Variabel	43
G. Teknik Analisis Data	43
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PERSEMBAHAN	
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	50
B. Hasil Penelitian.....	59
C. Pembahasan	72
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kriteria Interval Kekuatan Hubungan pada Uji Korelasi.....	50
Tabel 2. Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 3. Umur Responden.....	60
Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
Tabel 5. Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam.....	63
Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	63
Tabel 7. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	63
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 9. Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 11. Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis	69
Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 14. Hasil Uji Simultan.....	72
Tabel 15. Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	39
Gambar 2. Heteroskedastitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian

Lampiran 2. Surat izin Pra Penelitian

Lampiran 3. Surat Penunjukan Pembimbing (SK)

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian

Lampiran 5. Surat Rekomendasi dari KP2T

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian dari DPM-PTSP

Lampiran 7. Kuesioner Penelitian

Lampiran 8. Surat Izin Telah Melakukan Penelitian

Lampiran 9. Data Hasil Pengelolahan SPSS

Lampiran 10. Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing I dan II

Lampiran 11. Dokumentasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Organisasi sendiri merupakan alat atau wadah yang statis. Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, perilaku dalam melaksanakan tugas tersebut mempengaruhi kinerja seseorang, dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi dimana ia berprestasi¹

Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan seseorang. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja

¹ Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi*, (Jakarta : Kencana, 2013), h. 174

karyawan yaitu etika kerja Islam.² Allah berfirman dalam QS: At-Taubah (9):109

أَفَمَنْ أَسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ تَقْوَىٰ مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٍ خَيْرٌ أَمْ مَنْ أَسَّسَ بُنْيَانَهُ عَلَىٰ شَفَا جُرُفٍ هَارٍ فَانْهَارَ بِهِ فِي نَارِ جَهَنَّمَ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ﴿١٠٩﴾

Artinya:

“Maka apakah orang-orang yang mendirikan masjidnya di atas dasar takwa kepada Allah dan keridaan-(Nya) itu yang baik, ataukah orang-orang yang mendirikan bangunannya di tepi jurang yang runtuh, lalu bangunannya itu jatuh bersama-sama dia ke dalam neraka Jahanam? Dan Allah tidak memberikan petunjuk kepada orang-orang yang zalim”

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku atau tindakan. Sehingga etika merupakan salah satu faktor yang penting bagi terciptanya kondisi kehidupan yang lebih baik. Etika Kerja adalah acuan yang dipakai oleh individu atau organisasi sebagai pedoman untuk melaksanakan aktivitasnya, agar kegiatan yang dilakukan tidak merugikan masyarakat atau lembaga lain.

Etika Kerja Islam merupakan sebuah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi pengikutnya di lingkungan kerja. Seseorang yang mempunyai etika baik dalam organisasi akan lebih giat.³ Berkaitan dengan Etika Kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi di dunia

² Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi ...*, h. 171

³ Faisal Badroen, *Etika Bisnis Dalam Islam*, (Jakarta :Kencana, 2006), h. 4

dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggung jawaban sebagai khalifah di bumi.⁴ Seseorang yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Komitmen merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok.⁵ Komitmen organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan organisasi secara aktif karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan oleh perusahaan (*Pasewark dan*

⁴Ratih. "Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan" (*Jurnal Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h. 32

⁵ Edy Sutrisna, *Budaya Organisasi...*, h. 292

Strawser). Ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.⁶

Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.⁷

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti 29 Desember 2016. Pada PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu terdapat karyawan yang kurang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga akan lebih sulit dalam menerima perubahan organisasi. Seperti hasil wawancara kepada bapak Adam mengungkapkan bahwa jika mereka cenderung tidak ingin menghabiskan karirnya pada satu kantor, karena mereka mempertimbangkan perubahan-perubahan apa

⁶Jadongan. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah" (*Jurnal Visi*, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203)

⁷I Gusti Ayu Agung, Herlina dan Diana. "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Reliensi dengan OCB Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali" (*Jurnal psikologi*, UndipVol 9 No. 11, Semarang :Universitas Diponegoro, 2014), h. 4

yang terjadi di organisasinya. Peneliti juga ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah ada keterkaitan kepuasan kerja khususnya kepuasan kerja pada karyawan PT. BNI Syariah berhubungan dengan program kepuasan karyawan yang bermuara pada terciptanya komitmen organisasi pada diri tiap-tiap karyawan.⁸

Dari pemaparan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu)”

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu?
2. Apakah ada pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu?
4. Seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu?

⁸Adam, Staff Pelaksana Perencanaan PT. BNI Syariah cabang Bengkulu, Observasi Awal, 29 Desember 2016

5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu?

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu
2. Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu
3. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu
4. Seberapa besar pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

3. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis:

Sebagai bahan pengetahuan dan sumber bacaan yang berhubungan dengan etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti, Sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan melatih membuat laporan di bidang penelitian.

- b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dapat dijadikan sebagai bahan tambahan informasi dan tambahan kepustakaan dalam mengembangkan ilmu perbankan.
- c. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Bank BNI Syariah dengan tujuan dapat membantu atau berguna bagi perusahaan dan untuk kemajuan selanjutnya.

4. Penelitian Terdahulu

Penelitian dilakukan oleh Betri Sirajuddin (2016) dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang.⁹ menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen profesi internal auditor. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang semakin memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam akan semakin berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam dengan baik akan semakin meningkatkan komitmennya di dalam menjalankan organisasi

⁹ Betri Sirajuddin, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi dan Sikap Perubahan Organisasi pada Perbankan Syariah di Kota Palembang", (*Jurnal I-Economic* Vol. 2. No. 2 Desember 2016)

Ketiga menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mampu memahami, menerapkan, dan memegang teguh etika kerja islam akan cenderung untuk lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, terdiri dari 5 bab. Bab pertama merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

Bab kedua berisi landasan teori tentang etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

Bab ketiga berisi metode penelitian yang terdiri dari jenis, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrument penelitian, analisis data.

Bab keempat berisikan pembahasan mengenai analisa yang telah dilakukan dalam penelitian.

Bab kelima berisikan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Daftar Pustaka.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Etika Kerja Islam

Ethos adalah salah satu kata Yunani kuno yang masuk dalam banyak bahasa modern persis dalam bentuk seperti yang dipakai oleh bahasa aslinya dulu. Sepintas lalu, kata ethos merupakan asal usul dari kata etika dan etis. Dalam bahasa modern, ethos menunjukkan ciri-ciri, pandangan, nilai yang menandai suatu kelompok. Dalam *Concise Oxford Dictionary* ethos disifatkan sebagai characteristic spirit of community, people or system, suasana khas yang menandai suatu kelompok, bangsa atau sistem.¹⁰

“Etika berasal dari bahasa Yunani kuno mempunyai banyak arti yakni tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, dan cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) artinya adalah adat kebiasaan”.¹¹

Secara etimologis, istilah ethos berarti “tempat hidup“ yang dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata ethos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata

¹⁰ Agoes Sukrisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis dan Profesi* (Jakarta: Salemba Empat, 2009),h.4

¹¹ Bertens K. *Etika* (Jakarta:Gramedia, 2007), h. 224

yang sama muncul istilah Ethikos yang berarti “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”¹²

Secara terminologis, ethos digunakan dalam tiga pengertian, yaitu (1) suatu aturan umum atau cara hidup, (2) suatu tatanan dari perilaku, (3) penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku. Dari kata ethos, terbentuklah kata ethic yaitu pedoman, moral dan perilaku, atau etiket yaitu cara bersopan santun. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak (moral). Jadi etika sama dengan ethos yang secara etimologis memiliki arti adat kebiasaan yang oleh filsuf Yunani Aristoteles (384-322 SM) sudah dipakai untuk menunjukkan filsafat moral.¹³ Sedangkan menurut Webster’s New Word Dictionary 3rd College Edition, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter, sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Dalam bahasa Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat.

Lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar.¹⁴ Istilah etika sering digunakan dalam tiga perbedaan yang saling terkait, yaitu: (1) merupakan

¹²Agoes Sukrisno dan I Cenik Ardana. *Etika Bisnis dan Profesi*,...h.4

¹³ Abdullah M. Yatimin. *Pengantar Studi Etika* (Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada, 2010), h. 56

¹⁴ Abdullah M. Yatimin. *Pengantar Studi Etika*,... h. 56

pola umum atau jalan ”hidup” (2) seperangkat aturan “kode moral” dan (3) penyelidikan jalan hidup dan aturan-aturan perilaku, atau merupakan penyelidikan filosofis tentang hakekat dan dasar-dasar moral. Etika merupakan salah satu cabang filsafat, maka pengertian etika menurut filsafat ilmu yang menyelidiki mana yang baik dan buruk dengan memperhatikan amal perbuatan manusia sejauh yang dapat diketahui oleh pikiran.¹⁵

Dengan demikian etika dapat berarti: Pertama, Etika atau Ethos dapat dipakai sebagai nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Misalnya etika protestan (*The protestant Ethik and the Spirit of Capitalism karya Max Weber*), *Etika Confucius*, Etika Islam, dan sebagainya. Kedua, etika atau ethos adalah *The governing or central principles in a movement, work of art, mode of expression, or the like*, yaitu prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi atau sejenisnya. Jadi etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.¹⁶

Etika atau ethos apabila dikaitkan dengan Etika *Confucius* akan menjadi etika yang berpengaruh terhadap tingkah laku manusia, khususnya orang Tionghoa dan penganut Confucius dalam mendorong tingkah laku nyata yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini diperkuat

¹⁵Elly Setiadi, et al, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2010), h. 43

¹⁶ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung : Refika Aditama, 2005), h. 70

pendapat Elashmawi dan Haris bahwa segala perilaku manusia dalam menjalankan bisnis atau kehidupan sosial lainnya dipengaruhi oleh sistem kepercayaan mengenai kehidupan, kematian, agama dan nilai-nilai lainnya¹⁷

Kepercayaan-kepercayaan tersebut diambil oleh manusia sebagai norma yang diterima, dan hal ini berkaitan dengan kinerja seseorang maupun kelompok (organisasi). Etika kerja dalam Islam dibagi menjadi lima:

- a. Bekerja dengan niat mengabdikan diri kepada Allah

يَا أَيُّهَا النَّاسُ اعْبُدُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ لَعَلَّكُمْ
تَتَّقُونَ ﴿٢١﴾

Artinya: “Wahai sekalian manusia! Sembahlah Tuhan kamu yang telah menciptakan kamu dan orang-orang yang terdahulu daripada kamu supaya kamu bertaqwa”. (Al-Baqarah : 21)

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ ﴿٥٩﴾

Artinya: “Wahai orang-orang yang berilmu, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kamu kepada Rasul dan kepada orang yang berkuasa dari kalangan kamu”. (An-Nisaa’ : 59)

¹⁷ Elly Setiadi, et al, *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*,...h. 43

- b. Bekerja dengan ikhlas dan amanah “*Sebaik-baik manusia ialah orang yang paling banyak bermanfaat bagi sesama manusia*“. (Riwayat Al-Quda’)

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

“*Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat*”. (An-Nisaa’ : 58)

- c. Bekerja dengan tekun “*Sesungguhnya Allah suka apabila seseorang itu melakukan sesuatu pekerjaan dengan tekun*”. (Riwayat Al-Baihaqi)
- d. Bekerja dengan semangat gotong royong

وَتَعَاوَنُوا عَلَىٰ الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ

“*Dan tolong menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa*” (Al-Ma’idah : 2)

- e. Bekerja dengan orientasi kebahagiaan manusia sejadi

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۗ اِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨٠﴾

Artinya:“ Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. “. (Al-Maidah : 08)¹⁸

2. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.¹⁹

Sedangkan Keith Davis mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. Artinya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah “*is the way an employee feels about his or her job*”. Artinya adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.²⁰

¹⁸ Abdullah, M. Yatimin. *Pengantar Studi Etika...*, h. 56

¹⁹ Wibowo, *Manajemen Perubahan...* h. 124

²⁰ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja...* h. 70

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi.²¹

3. Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan b) supervisi, c) organisasi dan manajemen, d) kesempatan untuk maju, e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, f) Rekan kerja, g) kondisi pekerjaan.²²

Selain itu, menurut *Job Descriptive Index (JDI)* faktor penyebab kepuasan kerja adalah sebagai berikut : a) bekerja pada

²¹Sondang Siagian, *Sistem Informasi Manajemen*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2006), h. 78

²²Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*,... h. 543

tempat yang tepat, b) pembayaran yang sesuai, c) organisasi dan manajemen, d) supervisi pada pekerjaan yang tepat, e) orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan).²³

4. Survei Kepuasan Kerja

Survei kepuasan kerja adalah suatu prosedur dimana pegawai-pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Survei kepuasan kerja jasa untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. Secara garis besar, angket kepuasan karyawan biasanya meng-address lima elemen utama, yakni : 1) kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (*job content*), 2) kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja (baik lingkungan fisik seperti tata ruangan ataupun lingkungan non fisik seperti relasi dengan kerja, atau suasana kerja); 3) kepuasan karyawan terhadap atasan, dan 4) kepuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan dalam memberikan remuneration and benefit pada pegawainya.²⁴

5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang melaksanakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa

²³ Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 544

²⁴ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja...*, h. 89

perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :²⁵

1. Pertama, manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Kedua, perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit- unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji, akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian kurang loyal.

5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

²⁵Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), h. 543

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat sebagai berikut :²⁶

1) *The work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Menurut Luthans (1998 dalam Sedarmayanti (2007), unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan memperoleh kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

2) *Pay* (Gaji)

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan". Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan karyawan

²⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Rafika Aditama, 2007), h. 332

tersebut melakukan perbandingan sosial dengan karyawan bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja karyawan terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena karyawan yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja karyawan.²⁷

3) *Promotion opportunities* (Kesempatan promosi)

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan. Promosi adalah “Proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi”. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Melalui promosi, perusahaan akan memperoleh kestabilan dan moral karyawanpun akan lebih terjamin. Promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila

²⁷ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi ...*,h. 333

promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) *Supervision* (Pengawasan)

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi. Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas karyawan di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik.²⁸

5) *Co-worker* (Rekan kerja)

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila

²⁸Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi...*, h. 332

rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

6) *Working condition* (Kondisi kerja)

Apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang meliputi faktor-faktor pribadi, sosial, budaya, organisasi, dan lingkungan²⁹

1. Faktor pribadi. Faktor pribadi mencakup faktor kepribadian, pendidikan, intelegensi dan kemampuan, usia, status pernikahan, dan orientasi kerja.

²⁹ Wijono Sutarto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 77

2. Faktor sosial. Faktor sosial meliputi hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal.
3. Faktor budaya. Faktor budaya meliputi sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi. Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktural formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur prosedur, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan. Faktor lingkungan meliputi faktor ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

3. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen bukanlah sesuatu yang bisa hadir begitu saja, karena itu untuk menghasilkan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal ini sesuai dengan temuan Kuntari dan Salim bahwa komitmen organisasi di Indonesia tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan dan tidak dapat diperoleh dengan mudah.³⁰

Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa

³⁰Martini Yuliano; Rostiana. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi, (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2003), h. 92

dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi.³¹ Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan. Welsch dan La Van menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Davis dan Newstrom yang menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.³²

Mowday, Porter, Steers dan Desler sepakat memberi pengertian komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang merupakan orientasi karyawan pada perusahaan sehingga bersedia menyumbangkan energinya dan mengikatkan diri melalui aktifitas dan keterlibatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.³³ Pengertian komitmen sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan.

³¹Damayanti K. dan Suhariadi, F. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. Insan. Media Psikologi, (Jakarta, Jurnal Psikologi, 2003), h. 54

³²Yenny Oktorita dkk, *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan*, (Jakarta: Jurnal Manajemen, 2001), h. 89

³³Yenny Oktorita dkk, *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan.....*,h. 89

Komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan dan pada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.³⁴

Komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia bekerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap bekerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi, tetapi suatu proses yang berjalan dimana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi kerja yang tinggi.

³⁴Damayanti K. dan Suhariadi, F. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. Insan. Media Psikologi, (Jakarta, Jurnal Psikologi, 2003), h. 54

Komitmen organisasi sebagai suatu sikap karyawan, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.³⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi adalah hubungan antara karyawan dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

2. Dimensi-dimensi Komitmen Organisasi

Aspek psikologis komitmen organisasi diungkap dengan menggunakan skala komitmen organisasi yang mengacu pada aspek komitmen organisasi dari Meyer dan Herscovitch, yaitu :³⁶

- a. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai bersama dan keterlibatan pribadi.
- b. *Continuance commitment*, yang berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.
- c. *Normative commitment*, yang berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi.

³⁵Djati P.S dan Khusaini, *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*, (Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Kristen Petra, 2003), h. 65

³⁶Sri Mulyani, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, (Medan: USU Press, 2007), h. 69

3. Membangun Komitmen Organisasional

Determinan komeitmen organisasional berada di luar kontrol manajer, sehingga memberikan sedikit peluang untuk meningkatkan perasaan. Komitmen cenderung menurun ketika peluang kerja banyak. Berlimpahnya pekerjaan berakibat menurunkan *Continuance Commitment*. Tetapi meskipun manajer tidak dapat mengontrol ekonomi eksternal, mereka dapat melakukan beberapa hal membuat pekerja ingin tetap bekerja untuk perusahaan, meningkatkan *Affective Commitment*.³⁷

Pekerja yang mempunyai komitmen adalah sangat berharga. Kita dapat memperoleh komitmen dari bawahan dengan memenuhi kebutuhan pokok pekerja, memberi perhatian pada orang di semua tingkat, mempercayai dan dipercayai, mentoleransi individualitas, dan menciptakan bebas kesalahan "*can-do culture*". Heller menganjurkan untuk mendapatkan komitmen pekerja dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1. *Nurturing trust*, memelihara kepercayaan. Kualitas dan gaya kepemimpinan merupakan faktor utama untuk mendapatkan kepercayaan dan komitmen pekerja. Kita harus dapat membuat diri kita nyata mungkin dan menunjukkan dapat dihubungi dan berkeinginan mendengarkan orang lain. Patut diingat bahwa untuk

³⁷ Wibowo, *Perilaku dalam organisasai Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 190

mendapatkan kepercayaan, kita pertama kali harus mempercayai mereka yang bekerja untuk kita.

2. *Winning minds, spirits, and hearts*, memenangkan pikiran, semangat, dan hati. Komitmen penuh dari bawahan tidak dapat direalisasikan sampai kita menunjukkan kebutuhan psikologis, intelektual, dan emosional pekerja. Dengan memberikan bobot yang seimbang dari ketiga faktor tersebut, memungkinkan kita memenangkan pikiran, semangat, dan hati pekerja. Untuk itu kepada pekerja perlu diberikan otonomi dalam menciptakan lingkungan kerja, membuat mereka merasa dihargai dengan secara terbuka memperkenalkan prestasi mereka, dan memberdayakan mereka dengan menyerahkan kontrol sebanyak mungkin dalam bidang tanggung jawabnya.
3. *Keeping staff committed*, menjaga staf mempunyai komitmen. Salah satu cara paling efektif menjaga komitmen pekerja adalah memperkaya pekerjaan dan meningkatkan motivasi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan tingkat minat, memastikan bahwa setiap pekerja mempunyai variasi pendorong tugas untuk dikerjakan, dan memberikan sumber daya dan pelatihan melalui mana keterampilan baru dapat dikembangkan.
4. *Rewarding excellence*, menghargai keunggulan. Pengakuan atas keunggulan merupakan masalah vital dalam memelihara komitmen dan kepuasan kerja pekerja. Perlu dipertimbangkan menghargai kinerja luar biasa, produktivitas tinggi dan menurunkan biaya secara

substansi, dengan insentif finansial. Kita dapat melakukan pemberian kenaikan gaji, pemberian bonus, pengikutsertaan dalam pelatihan akhir pekan senior staf atau sekedar mengucapkan terimakasih.

5. *Staying positive*, bersikap positif. Untuk menciptakan lingkungan positif dalam organisasi, adalah penting untuk menciptakan iklim “*can-do*”.

Hal ini harus dibangun *mutual trust*, saling mempercayai di mana orang memastikan bahwa organisasi dapat mencapai apa yang diminta untuk dilakukan. Untuk itu kita perlu menciptakan “*herous*”, pekerja yang dihormati dan produktif serta dikagumi anggota lainnya. Pastikan bahwa keberhasilan *Herous* dirayakan, untuk mendorong orang lain mempercayai *can-do culture* dan komit pada tujuan organisasi. Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengembangkan komitmen organisasional:³⁸

1. *Make jobs interesting and give people responsibility*, membuat pekerjaan menarik dan memberi orang tanggung jawab. Orang cenderung mempunyai komitmen tinggi pada organisasi apabila mendapat kesempatan baik untuk mengontrol cara mereka melakukan pekerjaan dan dikenal dalam memberikan kontribusi penting. Memberikan pekerjaan menarik untuk dilakukan dan memberi mereka tanggung jawab atas pekerjaan adalah cara paling efektif dalam memotivasi orang lain dan dikenal sebagai *job*

³⁸Greenberg dan Baron, *Behavior Organization*, (New Jersey: Pearson Education, 2003), h. 164

enrichment. Sementara itu, *job involvement* program merupakan cara melibatkan pekerja dalam banyak aspek pengambilan keputusan korporasi.

2. *Align the interests of the company with those of the employees* menyeleraskan kepentingan perusahaan dengan pekerja. Apabila melakukan sesuatu yang baik bagi organisasi juga membuat baik bagi pekerja, pekerja mungkin akan sangat besar komitmennya pada organisasi. Banyak perusahaan memperkenalkan *profit-sharing plans*, yang merupakan rencana insentif di mana pekerja menerima bonus secara proporsional dengan tingkat keuntungan perusahaan.
3. *Enthusiastically recruit new employees whose values closely match those of the organizations*, secara antusias merekrut pekerja yang mempunyai nilai-nilai yang sesuai dengan organisasi. Perusahaan yang menunjukkan kepada pekerjanya bahwa mereka peduli pada kerja keras menarik mereka mempunyai komitmen tinggi pada perusahaan.
4. *Listen to your employee*, mendengarkan pada pekerja. Cara yang paling mudah untuk meningkatkan komitmen paling efektif dan tidak mahal adalah dengan sekedar mendengarkan pekerja. Dengan sekedar mendengarkan pada pekerja menunjukkan bahwa mereka peduli tentang apa yang harus dikatakan. Pendapat lain tentang cara

bagaimana membangun *Organizational Commitment* dikemukakan oleh McShane dan Von Glinow (2010: 113) sebagai berikut:³⁹

1. *Justice and support*, keadilan dan dukungan. *Affective commitment* adalah lebih tinggi dalam organisasi yang memenuhi kewajiban pada pekerja dan patuh oleh nilai-nilai humanisme, seperti kejujuran, rasa hormat, memanfaatkan dan integritas moral. Sama halnya, organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung mengusahakan tingkat loyalitas lebih tinggi sebagai imbalannya.
2. *Shared values*, nilai-nilai bersama. *Affective commitment* merupakan identifikasi orang dengan organisasi, dan identifikasi tersebut tertinggi apabila pekerja yakin bahwa nilai mereka sesuai dengan nilai dominan organisasi. Pekerja merasa lebih nyaman dan dapat diduga apabila mereka sepakat dengan nilai-nilai yang mendasari keputusan korporasi. Persaan nyaman ini meningkatkan motivasi mereka untuk tetap tinggal dalam organisasi.
3. *Trust, kepercayaan*. Kepercayaan merupakan harapan positif aau satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang menyangkit resiko. Kepercayaan berarti menempatkan keyakinan pafa orang atau kelompok lain. Pekerja mengidentifikasi dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

³⁹ Wibowo, *Perilaku dalam organisasai Edisi ke-2*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 194

4. *Organizational comprehension*, pemahaman organisasional. *Organizational comprehension* menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata letak fisik. Kepedulian adalah prasyarat penting untuk *Affective commitment* karena adalah sulit mengidentifikasi dengan sesuatu yang anda tidak tahu dengan baik.
5. *Employee involvement*, pelibatan pekerja. Pelibatan pekerja meningkatkan *Affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang membimbing masa depan organisasi.

4. Kecenderungan Memengaruhi Komitmen

Terdapat kecenderungan yang dapat memengaruhi tempat pekerjaan, salah satu di antaranya adalah apabila terjadi perubahan komposisi tenaga kerja. Kecenderungan ini menempatkan tekanan pada beberapa tipe komitmen dan mengubah macam penarikan diri yang terlibat di pekerjaan. *Diversity of the workforce*, atau keberagaman tenaga kerja. Keberagaman dapat memuat lebih menantang untuk mempertahankan pekerja yang berharga. Apabila kelompok kerja semakin beragam dalam bentuk ras, gender, umur, asal daerah, terdapat bahaya bahwa minoritas atau pekerja yang lebih tua akan berada di golongan pinggir dalam jaringan, yang secara potensial menurunkan *Affective Commitment*. Meningkatnya keberagaman tenaga kerja dapat

menurunkan komitmen apabila pekerja merasa tingkat lebih rendah *Affective Commitment* atau menjadi kurang ditanamkan dalam pekerjaan sekarang.

The changing employee-employer relationship, atau perubahan hubungan pekerja-pemberi kerja. Beberapa generasi yang lalu, banyak pekerja bekerja untuk satu organisasi dalam seluruh kariernya. Asumsinya adalah terdapat pertukaran loyalitas seumur hidup dan pekerjaan baik untuk keamanan kerja seumur hidup. Persepsi ini berubah dengan berkembangnya downsizing sebagai bahan dalam kehidupan kerja. *The employee- employer relationship* dapat menurunkan *Affective dan Normative Commitment*, membuat lebih menantang untuk mempertahankan pekerja berbakat.

Cara mengukur *the employee-employer relationship* dapat dilakukan dengan:⁴⁰

1. *Psychological contracts*, mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang mereka berutang kepada organisasi dan apa utang organisasi pada mereka. Kontrak ini ditentukan oleh aktivitas rekrutmen dan sosialisasi yang dialami pekerja, yang sering menyampaikan janji dan harapan yang membentuk keyakinan tentang kewajiban timbal balik,
2. *Transactional contracts*, didasarkan pada kewajiban moneter spesifik secara terbatas (misalnya: pekerja berutang kehadiran dan

⁴⁰ Jason Colquit, *Organizational Behavior*, (Newyork: McGraw-Hill, 2011), h. 49

proteksi pemilik informasi; organisasi berutang pembayaran dan kesempatan untuk maju).

3. *Relational contracts*, didasarkan pada keterbukaan semakin luas dan kewajiban subjektif (misalnya: pekerja berutang loyalitas dan keinginan pergi di atas dan di luar; organisasi berutang keamanan kerja, pengembangan dan dukungan).

Pekerja yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya catatan kehadirannya baik, menunjukkan keinginan setia pada kebijakan perusahaan, dan tingkat turnover lebih rendah. Secara khusus, basis mereka yang lebih luas pada pengetahuan tentang pekerjaan dan tingkat pelayanan pelanggan tinggi sering diterjemahkan ke dalam pelanggan loyal yang membeli lebih banyak dari mereka, membuat penyerahan dihasilkan dari pelanggan baru, dan bahkan membayar harga tinggi.

Komitmen dapat ditingkatkan dan diturunkan dengan cara mengelola faktor sebagai berikut:

1. *Inhibiting factors*. Mencakup menyalahkan secara berlebihan, tidak bersungguh-sungguh bersyukur, kegagalan mengikuti proses, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.
2. *Stimulating factors*. Mencakup mengklarifikasi peraturan dan kebijakan, investasi dalam pekerja melalui pelatihan, menghargai dan apresiasi terhadap usaha, partisipasi dan otonomi pekerja,

membuat pekerja merasa dihargai, penguatan investasi pekerja, memberikan dukungan pada pekerja, membuat kesempatan bagi pekerja untuk menyatakan perhatian bagi orang lain.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Robbins menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan oleh perusahaan (Pasewark dan Strawser). Jaramillo et. al. menyatakan ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.⁴¹

Sejumlah penelitian menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian survei terhadap auditor yang bekerja di KAP yang dilakukan oleh Pasewark

⁴¹Jadongan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah*. Jurnal Visi, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203

dan Strawser (1996), Parker dan Kohlmeyer (2005) melaporkan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ameen et al. (1995) dan Panggabean (2004) juga mendukung bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang mendapat tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat afektif dan normative komitmen lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada komitmen adalah lebih lemah. Afektif komitmen adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi.⁴²

6. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi

Berkaitan dengan Etika Kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi

⁴² Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: PT. rajawali Pers, 2014), h. 142

organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.⁴³

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen dan dukungan etika kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menerima perubahan. Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Sikap-sikap akuntan publik dalam menerima perubahan akan dipengaruhi oleh etika kerja yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan bagaimana komitmen terhadap organisasi tersebut.⁴⁴

Etika Kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya adalah bahwa kerja memiliki etika yang harus selalu diikutsertakan di

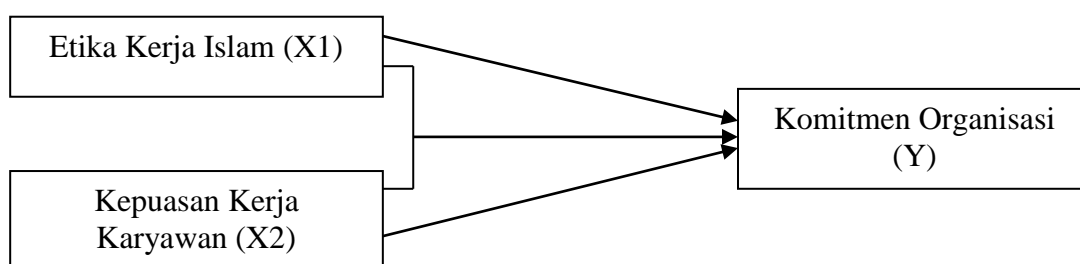
⁴³Ratih, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h. 32

⁴⁴Abdullah, M. Yatimin, *Pengantar Studi Etika*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada, 2010), h. 56

dalamnya. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan Etika Kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin dalam menerima perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan bagi mereka yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dan kurang berkomitmen terhadap organisasi akan kurang dapat menerima perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan bagi mereka yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dan kurang berkomitmen terhadap organisasi akan kurang dapat menerima perubahan.⁴⁵

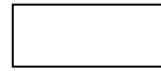
B. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



⁴⁵Ratih, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h. 4

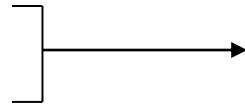
Keterangan :



:Menunjukkan variable (X) yaitu etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan dengan variable (Y) komitmen organisasi



:Menunjukkan variable (X) yaitu etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan mempengaruhi variable (Y) komitmen Organisasi



: Menunjukkan variabel etika kerja Islam dan Kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap hasil penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1

Ha1: Etika kerja Islam dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Cabang Bengkulu

Ho1: Etika kerja Islam dan Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Cabang Bengkulu.

Hipotesis 2

Ha2: Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Cabang Bengkulu

Ho2: Etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Cabang Bengkulu

Hipotesis 3

Ha3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Cabang Bengkulu

Ho3: Kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Cabang Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif karena tujuan dari penelitian ini menguji Pengaruh pengaruh etika kerja islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi (Studi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu).

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari peneliti mengajukan judul yaitu bulan Desember awal tahun 2016 s/d Juni 2017 (Jadwal Terlampir). Tempat Penelitian ini dilakukan di PT. BNI Syariah Cabang Bengkulu. Peneliti memilih PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu yaitu terdapat karyawan yang kurang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi tempatnya bekerja sehingga akan lebih sulit dalam menerima perubahan organisasi. Seperti hasil wawancara pada beberapa orang karyawan mengungkapkan bahwa jika mereka cenderung tidak ingin menghabiskan karirnya pada satu kantor, karena mereka mempertimbangkan perubahan-perubahan apa yang terjadi di organisasinya.

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁴⁶ Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu berjumlah 42 orang.⁴⁷

2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*/sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu berjumlah 42 orang.

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu. Data yang

⁴⁶Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2005), h.115

⁴⁷ Wawancara Kepada Kayawan PT. BNI Syariah Bengkulu, 2016

dibutuhkan adalah data profil PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu dan data karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

b. Survei

Survei suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan orang yang ditanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi. Dalam hal ini peneliti mengadakan Tanya jawab secara langsung dengan informan. Peneliti melakukan wawancara kepada informan berdasarkan pada pedoman wawancara yang telah di buat oleh peneliti.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa

asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan dengan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah angket. Skala yang digunakan adalah skala likert.

F. Definisi Variabel dan Operasional Variabel

Pada penelitian ini digunakan 3 variabel yang terdiri dari Etika Kerja Islam (X1), Kepuasan Kerja karyawan (X2), dan Komitmen Organisasi (Y).

Etika Kerja Islam (X1) adalah sikap kepribadian karyawan yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh.

Kepuasan kerja (X2) adalah bagaimana karyawan merasakan tentang pekerjaan dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaan itu.

Komitmen Organisasi (Y) adalah suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan

dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai lebih besar dari r tabel maka butir kuesioner valid dan jika $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid.⁴⁸ Uji validitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah valid atau tidak. Kalau tidak valid maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.⁴⁹

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas instrumen menggunakan internal consistency yaitu mencoba instrumen sekali saja kemudian data yang diperoleh

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Afabeta, 2013), h.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*,...h. 25

dianalisis dengan tehnik tertentu sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen⁵⁰.

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji butir-butir kuesioner apakah reliabel atau tidak. Kalau tidak reliabel maka butir kuesioner tersebut tidak digunakan.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

1) Uji Normalitas

Pembuktian data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:⁵¹

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $Sig > \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

⁵⁰Ghozali Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, 2009), h. 12

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*,..., h. 29

Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable – variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastinitas

Tujuan uji heteroskedastinitas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual setelah pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homokedastisitas*, namaun jika berbeda di sebut dengan *heterokedastisitas*. Model regresi yang baik adalah *homokedastisitas* atau tidak terjadi *heterokedastisitas*.

4) Uji Autokorelasi

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series*, sehingga menggunakan pengujian autokorelasi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya.

2. Uji Hipotesis

- a. Stasistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* untuk mempercepat perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti.
- b. Metode Regresi Linear Berganda

Berikut adalah persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:⁵²

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 \text{ dan } b_2 = \text{Koefisien regresi}$$

$$x = \text{Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi}$$

⁵² Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 99

c. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

1) Uji t Untuk variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

2) Menentukan level of signifikan

a) Apabila $\alpha \leq \text{sig}$ (0.05), maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen

b) Apabila $\alpha > \text{sig}$ (0.05), maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

d. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel PT. Bank BNI Syariah cabang Bengkulu digunakan interpretasi sebagai berikut:⁵³

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...*, h. 156

Tabel 3.2. Kriteria Interval kekuatan hubungan pada uji korelasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.

1. Sejarah PT. Bank BNI Syariah

Tempaan krisis moneter tahun 1997 membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Prinsip Syariah dengan 3 (tiga) pilarnya yaitu adil, transparan dan maslahat mampu menjawab kebutuhan masyarakat terhadap sistem perbankan yang lebih adil. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) BNI dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan Banjarmasin.⁵⁴

Berdasarkan Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/41/KEP.GBI/2010 tanggal 21 Mei 2010 mengenai pemberian izin usaha kepada PT Bank BNI Syariah. Dan di dalam Corporate Plan UUS BNI tahun 2003 ditetapkan bahwa status UUS bersifat temporer dan akan dilakukan spin off tahun 2009. Rencana tersebut terlaksana pada tanggal 19 Juni 2010 dengan beroperasinya BNI Syariah sebagai Bank Umum Syariah (BUS). Realisasi waktu spin off bulan Juni 2010 tidak terlepas dari faktor eksternal berupa aspek regulasi yang kondusif yaitu dengan diterbitkannya UU No.19 tahun 2008 tentang

⁵⁴ Profil BNI Syariah, 2017

Surat Berharga Syariah Negara (SBSN) dan UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Disamping itu, komitmen Pemerintah terhadap pengembangan perbankan syariah semakin kuat dan kesadaran terhadap keunggulan produk perbankan syariah juga semakin meningkat.⁵⁵

2. Visi PT. Bank BNI Syariah adalah “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”

3. Misi PT. Bank BNI Syariah

- a. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan.
- b. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- c. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- d. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.⁵⁶

4. Produk BNI Syariah

a. Produk Penghimpun Dana

1) Tabungan iB Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Hasanah menurut para bankir BNI adalah: “Simpanan transaksional yang penarikannya hanya dapat dilakukan menurut syara tertentu, tidak dapat ditarik dengan

⁵⁵ Profil BNI Syariah, 2017

⁵⁶ Profil BNI Syariah, 2017

cek/giro atau alat yang dipersamakan dengan itu.” Tabungan iB Hasanah merupakan simpanan dalam bentuk mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqah* atau simpanan berdasarkan akad *wadiah*.⁵⁷

2) Tabungan iB Prima Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Prima Hasanah menurut para bankir “Simpanan transaksional yang ditujukan bagi nasabah prima BNI Syariah,” yang dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqah*.

3) Tabungan iB Bisnis Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Bisnis Hasanah adalah: “Simpanan transaksi untuk para pengusaha dengan detail mutasi debit dan pembiayaan pada buku tabungan.”

4) Tabungan iB Tapenas Hasanah

Definisi dari Tabungan iB Tapenas Hasanah adalah: “Tabungan berjangka bagi nasabah perorangan untuk investasi dana pendidikan ataupun perencanaan lainnya dengan manfaat asuransi.”⁵⁸

5) Tabungan iB THI Hasanah

Definisi untuk menjelaskan jenis Tabungan iB THI Hasanah adalah: “Tabungan yang digunakan sebagai penghimpun

⁵⁷ Profil BNI Syariah, 2017

⁵⁸ Profil BNI Syariah, 2017

dana dan pembayaran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH).”⁵⁹

6) Tabunganku iB

Tabungan iB adalah “Produk simpanan generik dari Bank Indonesia untuk meningkatkan kesadaran menabung.”

7) Tabungan iB Bisnis Hasanah

Tabungan iB Bisnis Hasanah adalah “simpanan transaksional untuk Anda para pengusaha dengan detail mutasi debit dan pembiayaan pada buku tabungan. Dikelola berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqah*, dengan bagi hasil yang kompetitif, dan dikelola berdasarkan pada prinsip syariah.

8) Tabungan iB Tunas Hasanah

Tabungan iB Tunas hasanah adalah “adalah produk simpanan dalam mata uang Rupiah berdasarkan akad *wadiah* yang diperuntukkan bagi anak-anak dan pelajar yang berusia di bawah 17 tahun.”

9) Giro iB Hasanah

Definisi Giro iB Hasanah adalah: “Simpanan transaksional dalam mata uang rupiah (IDR) yang penarikannya dilakukan dengan cek atau bilyet giro (BG)”.

⁵⁹ Profil BNI Syariah, 2017

10) Deposito iB Hasanah

Definisi Deposito iB Hasanah adalah: “Simpanan berjangka dalam mata uang rupiah (IDR) ditujukan untuk investasi dan dapat dicairkan pada saat jatuh tempo.”

b. Produk Penyaluran Dana

Produk penyaluran dana pada bank BNI Syariah yaitu:

1) Pembiayaan Emas iB Hasanah

Pembiayaan Emas iB Hasanah merupakan “fasilitas pembiayaan yang diberikan untuk membeli emas logam mulia dalam bentuk batangan yang diangsur secara pokok setiap bulannya melalui akad *murabahah* (jual beli)”.⁶⁰

b. Griya iB Hasanah

Definisi dari Griya iB Hasanah adalah: “Griya iB Hasanah adalah fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli, membangun, merenovasi rumah, dan membeli tanah kavling serta rumah *indent*, yang besarnya disesuaikan dengan kebutuhan pembiayaan dan kemampuan membayar kembali masing-masing calon nasabah.”⁶¹

c. Multijasa iB Hasanah

Multijasa iB Hasanah (*Ijarah Multijasa*) adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada masyarakat untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa *fixed asset* atau kendaraan

⁶⁰ Profil BNI Syariah, 2017

⁶¹ Profil BNI Syariah, 2017

bermotor selama jasa dimaksud tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan Syariah Islam.”

d. Multiguna iB Hasanah

Multiguna iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk membeli barang kebutuhan konsumtif dengan agunan berupa barang yang dibiayai (apabila bernilai material) atau *fixed asset* yang ditujukan untuk kalangan profesional dan pegawai aktif yang memiliki sumber pembayaran kembali dari penghasilan tetap dan tidak bertentangan dengan UU/ Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan Syariah Islam.”

e. *Flexi* iB Hasanah

Flexi iB Hasanah adalah “pembiayaan konsumtif bagi pegawai/karyawan suatu perusahaan/lembaga/instansi untuk pembelian barang dan penggunaan jasa yang tidak bertentangan dengan UU/Hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan oleh Syariah Islam.”⁶²

f. Talangan Haji iB Hasanah

Talangan Haji iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif yang diajukan kepada nasabah untuk memenuhi kebutuhan biaya setoran awal Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji

⁶² Profil BNI Syariah, 2017

(BPIH) yang ditentukan oleh Kementerian Agama, untuk mendapatkan nomor seat porsi haji dengan menggunakan akad *ijarah*.”

g. *iB Hasanah Card*

iB Hasanah Card adalah “salah satu produk pembiayaan unggulan dari BNI Syariah yang diterbitkan berdasarkan Fatwa DSN No.54/DSN-MUI/X/2006. *iB Hasanah Card* merupakan kartu yang berfungsi sebagai kartu pembiayaan yang berdasarkan sistem syariah sebagaimana diatur dalam fatwa.”

h. *Oto iB Hasanah*

Oto iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan konsumtif murabahah yang diberikan kepada anggota masyarakat untuk pembelian kendaraan bermotor dengan agunan kendaraan bermotor yang dibiayai dengan pembiayaan ini.” Akad yang digunakan pada produk *Oto iB Hasanah* adalah *murabahah*.⁶³

i. *Tunas Usaha iB Hasanah*

Tunas Usaha iB Hasanah adalah “pembiayaan modal kerja dan atau investasi yang diberikan untuk usaha produktif yang *feasible* namun belum *bankable* dengan prinsip syariah dalam rangka mendukung pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 6 tahun 2007.”

⁶³ Profil BNI Syariah, 2017

j. Wirausaha iB Hasanah

Wirausaha iB Hasanah adalah “fasilitas pembiayaan produktif yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembiayaan usaha-usaha produktif (modal kerja dan investasi) yang tidak bertentangan dengan syariah dan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.”⁶⁴

k. Gadai Emas iB Hasanah

Gadai Emas iB Hasanah atau juga disebut pembiayaan *rahn* adalah “penyerahan hak penguasa secara fisik atas barang berharga berupa emas (lantakan atau perhiasan beserta aksesorisnya) dari nasabah kepada bank. Sebagai agunan atas pembiayaan yang diterima.”⁶⁵

l. CCF iB Hasanah

Cash Collateral Financing iB Hasanah (CCF iB Hasanah) adalah “pembiayaan yang dijamin dengan *cash*, yaitu dijamin dengan simpanan dalam bentuk Deposito, Giro, dan Tabungan yang diterbitkan oleh BNI Syariah.”

2. *Gambaran Umum Responden*

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk

⁶⁴ Profil BNI Syariah, 2017

⁶⁵ Profil BNI Syariah, 2017

memahami hasil- hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki deskripsi sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

JenisKelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	22	52,38
Wanita	20	47,62
Total	42	100 %

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan PT. Bank BNI Syariah Bengkulu yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin pria sebanyak 22 orang atau 52,38%, dan wanita sebanyak 20 orang atau 47,62%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar informan yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria.

b. Umur Responden

Data mengenai responden disini, peneliti mengelompokkan menjadi enam kategori, yaitu 17- 27 tahun, 28- 37 tahun, 38- 47 tahun, 48- 57 tahun, 58- 68 tahun, > 68 tahun. Adapun data mengenai umur responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Umur Responden

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
17-27 Tahun	9	21,42
28-37 Tahun	13	30,95
38-47 Tahun	14	33,33
48-57 Tahun	5	11,90
58-67Tahun	-	-
> 68 Tahun	-	-
Total	42	100 %

Sumber :Lampiran 3

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui jika dilihat dari segi umur Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden. Karyawan yang menjadi sampel penelitian ini berusia 17 – 27 tahun sebanyak 9 orang atau 21,42%, responden yang berusia 28 – 37 tahun sebanyak 13 orang atau 30,95%, responden yang berusia 38-47 tahun sebanyak 14 orang 33,33%, responden yang berusia 48-57 tahun sebanyak 1 orang atau 11,90%. Dari keterangan di atas terlihat bahwa sebagian besar karyawan Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu yang menjadi responden pada sampel penelitian ini berusia 38-47 tahun

B. Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Stasistik Deskriptif bertujuan untuk melihat distribusi data dan variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 *For Windows* untuk mempercepat perolehan hasil data yang akan menjelaskan variabel-variabel yang diteliti. Tabel deskriptif menunjukkan semua variabel

yang digunakan dalam model analisis regresi linier berganda, yaitu : Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen (X) dan Komitmen Organisasi (BM) sebagai variabel dependen (Y). Gambaran atau deskripsi variabel tersebut dapat dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian.⁶⁶ Berikut ini adalah tabel statistik deskriptif variabel penelitian ini :

Tabel 4.3
Statsistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Etika Kerja	42	5	15	10,45	2,421
Kepuasan Kerja	42	6	14	10,24	2,283
Komitment	42	5	15	10,29	2,382
Valid N (listwise)	42				

Sumber : Data Sekunder diolah 2017

Pada statistik deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui jumlah responden yaitu 42, nilai maksimum untuk masing-masing variabel dimana nilai maksimum variabel etika kerja adalah 15, kepuasan kerja adalah 14 dan komitmen organisasi adalah 15. Nilai minimum variabel etika kerja adalah 5, kepuasan kerja adalah 6 dan komitmen organisasi adalah 5, sedangkan untuk mean masing-masing variabel etika kerja adalah 10,45, kepuasan kerja adalah 10,24 dan komitmen organisasi adalah 10,29 dan untuk nilai standar deviasi adalah etika kerja adalah

⁶⁶Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, 2013), h. 12

2,421, kepuasan kerja adalah 2,283 dan komitmen organisasi adalah 2,382.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir, dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi syarat, ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total pada faktor.

Butir angket bisa dipakai jika nilai koefisien korelasinya positif. Oleh karena skor yang diperoleh dilapangan tingkat pengukurannya ordinal maka koefisien korelasi. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian itu tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Hasil uji coba terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam (X1)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,904	0,423	Valid
2	0,773	0,423	Valid
3	0,720	0,423	Valid
4	0,809	0,423	Valid
5	0,841	0,423	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,423$

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,775	0,423	Valid
2	0,996	0,423	Valid
3	0,887	0,423	Valid
4	0,734	0,423	Valid
5	0,772	0,423	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,423$

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,745	0,423	Valid
2	0,855	0,423	Valid

3	0,586	0,423	Valid
4	0,538	0,423	Valid
5	0,670	0,423	Valid

Sumber: Data diolah, 2016

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0,423$

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji realibilitas direkap pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X	0,945	5	0,50	Reliabel
Y	0,920	5	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Artinya semua butir kuesioner digunakan dalam penelitian karena nilai *alpha cronbach* yang lebih dari 0,50

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, model regresi penelitian ini di uji dengan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik diperlukan agar interpretasi hasil dari analisis regresi tidak terganggu dan diperoleh adanya ketepatan model. Dalam pengujian asumsi klasik, asumsi-asumsi

yang digunakan adalah Normalitas Data, Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov Test $> 0,05$ (5%).⁶⁷

Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		etika kerja islam	kepuasan kerja karyawan	komitmen organisasi
N		42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	10.45	10.24	10.29
	Std. Deviation	2.421	2.283	2.382
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.135	.165
	Positive	.149	.135	.134
	Negative	-.185	-.131	-.165
Kolmogorov-Smirnov Z		1.197	.874	1.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114	.430	.200
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Sekunder diolah 2017

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa data etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terdistribusi secara normal

⁶⁷Sufren Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa...*, h. 99

karena nilai signifikansi $> 0,05$ (5%) pada masing-masing variabel yaitu 0,114, 0,430 dan 0,200 sedangkan nilai output lainnya tidak digunakan karena hanya mengikuti output saja.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan, dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	.517		.059	.954		
Etika Kerja Islam	.329	.121	.335	2.715	.010	.146	6.870
Kepuasan Kerja	.665	.129	.638	5.171	.000	.146	6.870

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.⁶⁸ Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai collinearity statistics tolerance dan VIF saja sedangkan nilai

⁶⁸ Sufren Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

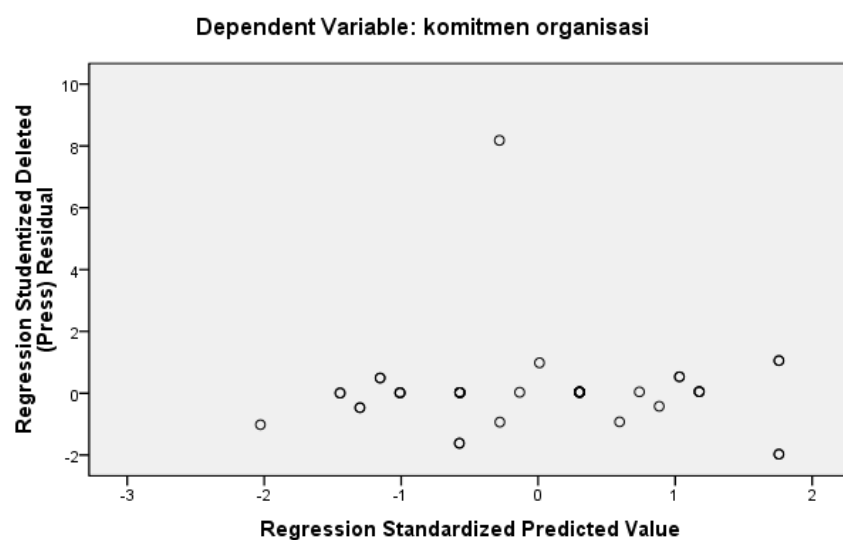
lainnya digunakan pada uji lainnya. Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, *Standardized Coefficients Beta* untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lainnya. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Hasil dari pengujian heteroskedasitas. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1

Scatterplot



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pola menunjukkan persebaran data dimana titik-titik pada gambar menyebar dan tidak membentuk pola tertentu artinya nilai variabel etika kerja Islam dan kepuasan kerja bebas dari Heteroskedasitas.⁶⁹

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah ada autokorelasi antara variabel dependen dengan variabel indeviden, dalam pengujian autokorelasi berikut ini menggunakan rumus *Durbin-Watson*. Berikut ini adalah tabel hasil uji autokorelasi

Tabel 4.10
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.914	.909	.718	1.973

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai hasil uji autokorelasi *durbin-Watson* adalah 1,973, nilai tersebut berada pada batas $1 < DW < 3$ maka tidak terjadi autokorelasi.⁷⁰ Pada uji autokorelasi ini yang dilihat adalah nilai dubin Watson saja sedangajn nilai output lainnya digunakan untuk melihat nilai pada uji determinasi.

⁶⁹ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 87

⁷⁰ Sufren Yonathan Natanael, *Belajar Otodidak SPSS ...*,h. 104

4. Uji Hipotesis

a. Persamaan Regresi

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.030	.517		.059	.954		
Etika Kerja Islam	.329	.121	.335	2.715	.010	.146	6.870
Kepuasan Kerja	.665	.129	.638	5.171	.000	.146	6.870

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai *Unstandardized Coefficients B* digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, *Standardized Coefficients Beta* untuk melihat nilai normalitas, nilai *t* digunakan untuk uji *t*, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah H_0 atau H_a yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :⁷¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,030 + 0,329X_1 + 0,665X_2$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

⁷¹ Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 88

1. Etika Kerja Islam (X_1)

Koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X_1) sebesar 0,329 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan etika kerja Islam mengalami kenaikan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi, semakin baik etika kerja Islam maka semakin meningkat komitmen Organisasi.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Koefisien regresi variabel harga (X_2) sebesar 0,665 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,665. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat komitmen Organisasi.

b. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.7
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.914	.909	.718	1.973

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika mendekati 1 maka hubungan semakin erat tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Dari tabel diatas didapat nilai koefisien determinasi $R^2 = 0.914$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu etika kerja Islam dan kepuasan kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 91.4% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.⁷²

c. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut tabel hasil uji f.

⁷² Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

Tabel 4.8
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.490	2	106.245	206.341	.000 ^a
	Residual	20.081	39	.515		
	Total	232.571	41			

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

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data Sekunder diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F 206,341, ini artinya nilai $0,00 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya, maka F tabel bisa dilihat di Table Statistics dengan nilai F Table sebesar 2,438 dengan Kriteria pengujian jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Kemudian jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.⁷³ Pada uji F ini yang dilihat adalah nilai F, sedangkan nilai lainnya hanya mengikuti output SPSS saja.

d. Hasil Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya. Berikut ini tabel hasil uji t.

⁷³Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 89

Tabel 4.9
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.059	.954
etika kerja islam	2.715	.010
kepuasan kerja karyawan	5.171	.000

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi etika kerja Islam sebesar 0.010 dan kepuasan kerja sebesar 0.000. Nilai t hitung sebesar 2,715 untuk variabel etika kerja Islam dan 5,171 untuk variabel kepuasan kerja karyawan.⁷⁴ Pada uji t ini yang dilihat adalah nilai t, sedangkan nilai nilai signifikan dilihat untuk mengetahui apakah Ho atau Ha yang diterima. Kriteria pengujian 1) jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka HO diterima 2) jika $< -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka HO di tolak.

C. Pembahasan

Penelitian ini merupakan replikasi parsial dari studi yang pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Bank BNI Syariah yaitu sebesar 0,329 maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329.

⁷⁴Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 91

Jika terjadi keselarasan antara etika pribadi dengan etika organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Menurut Islam, tujuan kerja memiliki dimensi ekonomi, sosial dan psikologi. Kerja tidak saja merupakan kegiatan individual tapi juga sosial.⁷⁵ Etika kerja Islami bukan penyangkalan terhadap hidup namun sebaliknya ia memuat norma yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan motivasi kerja sebagai salah satu prioritas dalam hidup seseorang. Sebagai hasilnya, jika pekerja beragama Islam dan menunaikan etika Islam maka ia lebih puas dengan pekerjaannya dan lebih berkomitmen terhadap organisasi.⁷⁶

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,665 maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,665.

Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Hasil penelitian terhadap karyawan pada PT. bank BNI Syariah, pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Hasil ini

⁷⁵Ali Abbas J, dan Al-Owaihian, A. *Islamic Work Ethic: A Critical Review*,(Cross Cultural Management: An International Journal. Vol.15, No. 1, 2008)

⁷⁶Yousef, *Performance of EFL Students in The Requesting. Speech Act: (English-Arabic Translation, 2001)*

konsisten dengan hasil penelitian dari Naderi dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.⁷⁷ Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian daripada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi.

Robbins menjelaskan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya atau suka dengan pekerjaannya, sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah (tidak puas) akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya atau tidak suka dengan pekerjaannya. Orang yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mencintai organisasinya dibandingkan dengan orang yang tidak puas karena mereka merasa sudah diperhatikan oleh perusahaan (Pasewark dan Strawser). Jaramillo et al. menyatakan ketika karyawan menerima kepuasan dari tempat kerjanya, mereka akan menunjukkan sikap yang menyenangkan terhadap pekerjaan tersebut dan pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.⁷⁸

⁷⁷Naafilah “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)” (*Skripsi*, Universitas Diponegoro, 2014)

⁷⁸Jadongan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Keinginan Untuk Pindah*. Jurnal Visi, Vo. 19, No.3, Oktober 2011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203

Sejumlah penelitian menemukan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian survei terhadap auditor yang bekerja di KAP yang dilakukan oleh Pasewark dan Strawser, Parker dan Kohlmeyer melaporkan kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian Ameen et al. dan Panggabean juga mendukung bahwa kepuasan kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi. Keseluruhan penelitian mereka menyatakan semakin tinggi kepuasan kerja mengakibatkan semakin tinggi komitmen organisasi, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja mengakibatkan semakin rendah komitmen organisasi.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan kuat terhadap komitmen organisasi. Orang yang mendapat tingkat kepuasan kerja lebih tinggi cenderung merasa tingkat afektif dan normative komitmen lebih tinggi. Sedangkan pengaruhnya pada komitmen adalah lebih lemah. Afektif komitmen adalah komitmen yang timbul karena kedekatan emosional terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan keterlibatan aktif dalam organisasi.⁷⁹

Berkaitan dengan Etika Kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan

⁷⁹ Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2014), h. 142

spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi.⁸⁰

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen dan dukungan etika kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menerima perubahan. Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Sikap-sikap akuntan publik dalam menerima perubahan akan dipengaruhi oleh etika kerja yang dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas dan bagaimana komitmen terhadap organisasi tersebut.⁸¹

Etika Kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya adalah bahwa kerja memiliki etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya. Yousef mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan Etika Kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin dalam menerima

⁸⁰Ratih, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2015), h. 32

⁸¹Abdullah, M. Yatimin, *Pengantar Studi Etika*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada, 2010), h. 56

perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan bagi mereka yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dan kurang berkomitmen terhadap organisasi akan kurang dapat menerima perubahan. Perubahan yang dimaksud adalah perubahan yang tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Sedangkan bagi mereka yang tidak menerapkan Etika Kerja Islam dan kurang berkomitmen terhadap organisasi akan kurang dapat menerima perubahan.⁸²

⁸²Ratih, *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perubahan*, (Yogyakarta: FE UN, 2015), h. 4

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu dikarenakan nilai signifikansi etika kerja Islam sebesar 0,010 dan kepuasan kerja sebesar 0,000 yang keduanya di bawah 0,05 maka Ha diterima yaitu terdapat pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu
2. Terdapat pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu, koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X_1) sebesar 0,329 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan etika kerja Islam mengalami kenaikan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi, semakin baik etika kerja Islam maka semakin meningkat komitmen Organisasi.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu

4. Koefisien regresi variabel harga (X_2) sebesar 0,665 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja karyawan mengalami kenaikan, maka komitmen organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,665. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, semakin baik kepuasan kerja maka semakin meningkat komitmen Organisasi.
5. Besar pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan secara bersamaan terhadap komitmen organisasi pada PT. Bank BNI Syariah Cabang Bengkulu yaitu 91,4 % dengan nilai signifikansi 0,010 dan 0,000

B. Saran Penelitian

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih memperluas lagi variabel independen yang mempengaruhi belanja modal, serta untuk tahun dan periode yang lebih jauh lagi, sehingga sampel yang diambil akan semakin banyak, dengan demikian akan menghasilkan keakuratan data yang lebih signifikan lagi sebagai perbandingan, karena masih banyak variabel independen yang bisa ditambahkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Yatimin. *Pengantar Studi Etika*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2010
- Agoes, Sukrisno dan I Cenik A. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Ali A.j and Owaihan. *Islamic Work Ethic: A critical Review*. Kwait: Kwait University. 2008P
- HS, Ariesto dan Adrianus A. *Terampil Mengelola Data Kualitatif dengan NVIVO*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005
- Bertens, K. *Etika*. Jakarta: Gramedia. 2007
- Damayanti, K. dan Suhariadi, F. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi Dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya*. Insan. Jakarta: Media Psikologi. 2003
- Djati, P.S dan Khusaini. *Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Kristen Petra. 2003
- Sutrisna, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana. 2013
- Badroen, Faisal. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta :Kencana. 2006
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPUNDIP. 2009
- I Gusti AA, Herlina dan Diana. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Relisiensi dengan OCB Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Semarang :Universitas Diponegoro. 2014
- Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama. 2005
- Martini, Yuliano, Rostiana. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Jakarta: Jurnal Manajemen. Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2003

- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo. 2004
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama. 2007
- Setiadi, Elly et al. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Group. 2010
- Mulyani, Sri. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: USU Press. 2007
- Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Afabeta. 2013
- Sularso. *Metode Penelitian Akuntansi Sebuah Pendekatan Replikasi*. Yogyakarta: BPFE. 2003
- Siagian, Sondang. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara. 2006
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2006
- Wibowo. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2013
- Winardi. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2009
- Sutarto, Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana. 2010
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga. 2012
- Yenny OB, Haryanto FR, dan Anita L. *Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan* . Jakarta: Jurnal Manajemen. 2001

NO	KEGIATAN	DESEMBER 2016				JANUARI 2017				FEBRUARI 2017				MARET 2017				APRIL 2017				MEI 2017				JUNI 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengusulan judul proposal	x																											
2	Konsultasi judul dengan Dosen P.A		x																										
3	Konsultasi judul dengan bidang ilmu			x																									
4	Pengajuan proposal mini dan bimbingan			x																									
5	ACC judul, pengajuan judul dan proposal				x																								
6	Pengajuan surat izin PRA penelitian			x	x																								
7	Seminar proposal				x																								
8	Revisi proposal					x	x	x	x																				
9	ACC proposal dan pengajuan SK pembimbing Skripsi									x	x																		
10	Pratikum lembaga keuangan																												
11	Pengambilan SK pembimbing													x															
12	Bimbingan Skripsi BAB 1-3													x	x	x	x												
13	Penelitian													x	x	x	x	x	X	X									
14	Bimbingan BAB 4-5																					x	x	x	x	x	x		

Identitas responden

Umur :

Jenis kelamin :

Tingkat pendidikan :

Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pertanyaan berikut

Keterangan pilihan jawaban:

Baik (3)

Sedang (2)

Tidak Baik (1)

I. Tentang Etika Kerja Islam⁸³

PERYATAAN		PENILAIAN		
No	Etika kerja islam	3	2	1
1	Kemalasan adalah buruk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Bekerja dengan baik bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi penting bagi kesejahteraan karyawan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸³ Anisya Aditya "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi PNS pada Dinas pendidikan Dan kesehatan Kota Malang" (Skripsi, Universitas Negeri Malang, 2013)

4	Hubungan manusia dalam organisasi harus mendapatkan perhatian yang besar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kemakmuran bagi karyawan secara keseluruhan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. Tentang Kepuasan Kerja ⁸⁴

Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pertanyaan berikut

Keterangan pilihan jawaban:

<input type="checkbox"/>	Puas	(3)
<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	Sedang	(2)
	Tidak Puas	(1)

PERYATAAN		PENILAIAN		
No	Kepuasan Kerja	3	2	1
1	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang di terapkan tidak memberatkan karyawan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸⁴ Naafilah “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* (Studi pada koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)” (Skripsi, Universitas Diponegoro, 2014)

3	Besar dan jenis tunjangan yang di terima sudah sesuai	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Kondisi penerangan (lampu/ cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. Tentang komitmen Organisasi⁸⁵

Berikan tanda checklist (√) pada kolom yang tersedia dalam menjawab pertanyaan berikut

Keterangan pilihan jawaban:

<input type="checkbox"/>	Baik	(3)
<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	Sedang	(2)
	Tidak Baik	(1)

PERYATAAN		PENILAIAN		
No	Komitmen Organisasi	3	2	1
1	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸⁵ Ratih dengan judul Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Sikap Akuntan Publik Pada Perusahaan Organisasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Wilayah Yogyakarta)
(Skripsi, Univesitas muhammadiyah Yogyakarta, 2013)

2	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Perusahaan ini berarti sangat besar bagi saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Tetap bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Akan sangat berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bengkulu, 08 Maret 2017

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr.Asnaini, MA

NIP .197304121998032003

Romi Adetio Setiawan , MA

NIP. 198312172014031001

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X2 X1

/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN.

Regression

Notes

Output Created		12-Jul-2017 07:40:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	42
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION
		/MISSING LISTWISE
		/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R
		ANOVA COLLIN TOL
		/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
		/NOORIGIN
		/DEPENDENT Y
		/METHOD=ENTER X2 X1
		/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
		/RESIDUALS DURBIN.
Resources	Processor Time	00:00:01.653
	Elapsed Time	00:00:01.502
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	ETIKA KERJA ISLAM, KEPUASAN KERJA KARYAWAN ^a		. Enter
---	---	--	---------

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.956 ^a	.914	.909	.718	1.973

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM, KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212.490	2	106.245	206.341	.000 ^a
	Residual	20.081	39	.515		
	Total	232.571	41			

a. Predictors: (Constant), ETIKA KERJA ISLAM, KEPUASAN KERJA KARYAWAN

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Coll
		B	Std. Error	Beta			Toler
1	(Constant)	.030	.517		.059	.954	
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	.665	.129	.638	5.171	.000	
	ETIKA KERJA ISLAM	.329	.121	.335	2.715	.010	

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Coefficient Correlations^a

Model		ETIKA KERJA ISLAM	KEPUASAN KERJA KARYAWAN
1	Correlations	ETIKA KERJA ISLAM	1.000
			-.924

	KEPUASAN KERJA KARYAWAN		-.924	1.000
Covariances	ETIKA KERJA ISLAM		.015	-.014
	KEPUASAN KERJA KARYAWAN		-.014	.017

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	ETIKA KERJA ISLAM
1	1	2.965	1.000	.01	.00	.00
	2	.031	9.749	.98	.03	.04
	3	.004	28.602	.01	.97	.96

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	5.67	14.29	10.29	2.277	42
Std. Predicted Value	-2.028	1.758	.000	1.000	42

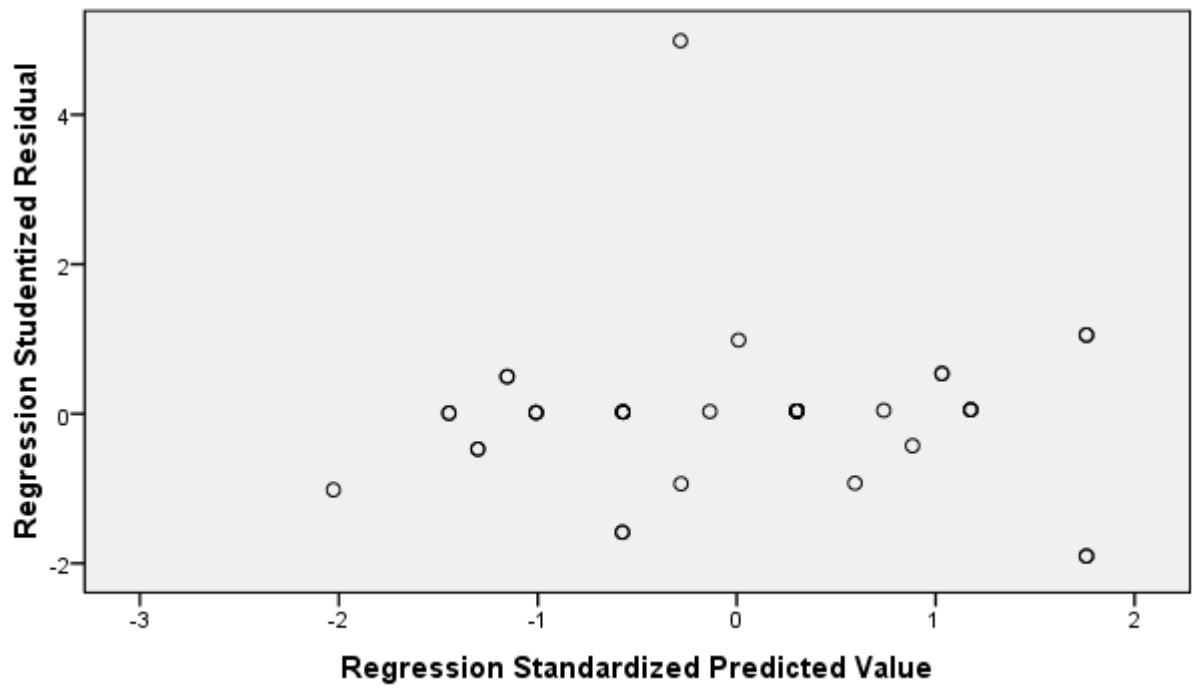
Standard Error of Predicted Value	.114	.367	.181	.063	42
Adjusted Predicted Value	5.79	14.45	10.30	2.272	42
Residual	-1.287	3.358	.000	.700	42
Std. Residual	-1.793	4.680	.000	.975	42
Stud. Residual	-1.902	4.987	-.007	1.046	42
Deleted Residual	-1.448	3.814	-.012	.806	42
Stud. Deleted Residual	-1.971	8.180	.064	1.460	42
Mahal. Distance	.067	9.773	1.952	2.240	42
Cook's Distance	.000	1.127	.055	.183	42
Centered Leverage Value	.002	.238	.048	.055	42

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	ETIKA KERJA ISLAM
N		42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	10.29	10.24	10.45
	Std. Deviation	2.382	2.283	2.421

Most Extreme Differences	Absolute	.165	.135	.185
	Positive	.134	.135	.149
	Negative	-.165	-.131	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.073	.874	1.197
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.430	.114
a. Test distribution is Normal.				

Statistics

		KOMITMEN ORGANISASI	KEPUASAN KERJA KARYAWAN	ETIKA KERJA ISLAM
N	Valid	42	42	42
	Missing	0	0	0
Mean		10.29	10.24	10.45
Std. Error of Mean		.368	.352	.374
Median		11.00	10.50	11.00
Mode		11	11	11
Std. Deviation		2.382	2.283	2.421
Variance		5.672	5.210	5.864
Skewness		-.004	.079	.066
Std. Error of Skewness		.365	.365	.365

Kurtosis	-0.691	-1.073	-0.311
Std. Error of Kurtosis	.717	.717	.717
Range	10	8	10
Minimum	5	6	5
Maximum	15	14	15
Sum	432	430	439

KOMITMEN ORGANISASI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5	1	2.4	2.4	2.4
7	4	9.5	9.5	11.9
8	7	16.7	16.7	28.6
9	6	14.3	14.3	42.9
10	1	2.4	2.4	45.2
11	11	26.2	26.2	71.4
12	2	4.8	4.8	76.2
13	8	19.0	19.0	95.2
15	2	4.8	4.8	100.0
Total	42	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	2.4	2.4	2.4
	7	4	9.5	9.5	11.9
	8	7	16.7	16.7	28.6
	9	6	14.3	14.3	42.9
	10	3	7.1	7.1	50.0
	11	9	21.4	21.4	71.4
	12	3	7.1	7.1	78.6
	13	5	11.9	11.9	90.5
	14	4	9.5	9.5	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

ETIKA KERJA ISLAM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	2.4	2.4	2.4
	7	4	9.5	9.5	11.9
	8	5	11.9	11.9	23.8
	9	6	14.3	14.3	38.1

10	1	2.4	2.4	40.5
11	14	33.3	33.3	73.8
12	3	7.1	7.1	81.0
13	4	9.5	9.5	90.5
15	4	9.5	9.5	100.0
Total	42	100.0	100.0	

DOKUMENTASI PENELITIAN











