

PROPOSAL PENELITIAN

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA**



Oleh:

PENNY RAHMAWATY, M.Si (Ketua)

DYNA HERLINA SUWARTO, SE., M.Sc (Anggota)

Dra. GUNARTI (Anggota)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2012**

A. Judul: Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

B. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Islam merupakan cara pandang yang lengkap dan komprehensif (Manan dan Kamaluddin, 2010). Islam merupakan agama yang diturunkan Allah (pencipta) kepada Muhammad SAW yang mengatur hubungan antara manusia dengan pencipta, manusia dengan dirinya sendiri, dan manusia dengan dengan sesamanya (An Nabhani, 2001). Bagi muslim, sumber bagi prinsip dan ajaran Islam adalah Al Quran dan Hadis. Al Qur'an berisi perkataan Allah yang disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Sedangkan hadis adalah perkataan, perilaku, dan diamnya Nabi Muhammad SAW.

Islam terdiri dari *aqidah* dan *syariah* (An Nabhani, 2001). *Aqidah* merupakan landasan yang mencakup kepercayaan kepada Allah sebagai pencipta, kepada rasul-rasul, kepada malaikat-malaikat, kepada kitab-kitab, kepada hari akhir, dan kepada Qadha dan Qadar. Sedangkan *syariah* merupakan aturan-aturan bagi kehidupan manusia. *Aqidah* islam disebut juga *aqidah aqliyah* karena didapatkan melalui proses berpikir (*Aqliyah*). Sedangkan *syariah* diperoleh dari penggalian terhadap sumber-sumber hukum islam (An Nabhani, 2001). Selain Al Qur'an dan hadist, Islam mengenal *ijma'* *shahabat* dan *qiyas* sebagai sumber hukum Islam. Penggalian aturan-aturan Islam dilakukan melalui proses *ijtihad* yang dilalui dengan serangkaian prosedur yang ketat dan hati-hati untuk menurunkan aturan yang sesuai bagi penyelesaian masalah yang ada (Manan dan Kamaluddin, 2010).

Sebagai sebuah sistem, Islam memiliki *maqassid syariah* (maksud-maksud dari hukum Allah) melalui pelaksanaan dan implementasi *syariah* untuk mendapatkan kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Manan dan Kamaluddin, 2010). *Maqassid syariah*¹ antara lain adalah menjaga agama, menjaga jiwa, menjaga akal, menjaga nasab, dan menjaga harta (Chapra, 1992). *Maqassid syariah* tersebut dapat terwujud karena pelaksanaan aturan-aturan Islam. Pelaksanaan aturan-aturan Islam

¹ Konsep *maqassid syariah* dikenalkan oleh ahli hukum Islam Al Ghazali melalui *ijtihad*

ini juga menyediakan filter moral (Chapra, 1992). Dalam konteks pelaksanaan bisnis, manifestasi dari keyakinan Islam dapat melawan berbagai penyelewengan atau moral hazard dalam hubungan bisnis kontraktual (Manan dan Kamaluddin, 2010).

Bagi muslim, aturan-aturan Islam mengikat mereka untuk melaksanakannya dalam perilaku dan perbuatan. Kuat lemahnya dorongan manusia untuk melakukan aktivitas tidak terlepas dari motivasi (*al quwwah*) yang menjadi landasan manusia dalam melakukan perbuatan (Abdurrahman, 2010). Ismail (1993) menguraikan motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan aktivitasnya antara lain:

Motivasi materi atau kebendaan (*al quwwah al madiyyah*), yang meliputi tubuh manusia dan alat yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan jasmaninya. Motivasi emosional atau non materi (*al quwwah al ma'nawiyah*), yang berupa kondisi kejiwaan yang senantiasa dicari dan ingin dimiliki oleh seseorang. Motivasi spiritual (*al quwwah ar-ruhiyyah*) yang berupa kesadaran seseorang, bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Allah.

Terkait dengan hukum-hukum syara' yang memerintahkan muslim untuk melakukan perbuatan tertentu, akan ditemukan nilai-nilai tertentu yang diperintahkan pada manusia agar direalisasikan pada saat melakukan perbuatan atau aktivitas (Abdurrahman, 2010). Nilai-nilai itu adalah nilai materi (*al qimah al-madiyah*), kemanusiaan (*insaniyah*), akhlak (*akhlaqiyyah*), dan spiritual (*ar ruhiyyah*).

Dengan demikian, perbuatan muslim pada dasarnya terikat dengan aturan-aturan dari Allah sebagai pencipta dan pengatur (An Nabhani, 2001). Perbuatan ini meliputi seluruh aktivitasnya, termasuk ketika dia menjalankan pekerjaannya. Etika kerja Islam merupakan harapan perilaku yang berpengaruh pada hubungan kerja. Hal ini termasuk usaha, dedikasi, kerjasama, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kreativitas (Rahman *et al.*, 2006 dalam Mohamed *et al.*, 2010). Sedangkan Ali (2005) dan Ali dan Owaihan (2008) sebagaimana dikutip Manan dan Kamaluddin (2010) menyatakan terdapat empat konsep dalam etika kerja Islami, yaitu: usaha, kerja tim, transparansi-kejujuran, dan tanggung jawab-kepercayaan.

Penelitian tentang etika kerja islami pada lingkungan global dan lintas budaya cukup mendapat perhatian dua dekade terakhir (Mohamed *et al.*, 2010). Ali (1988) telah mengonstruksi skala etika kerja islami dan menemukan bahwa skala tersebut reliabel ketika diuji pada 150 mahasiswa Arab di Amerika Serikat. Yousef (2000)

telah meneliti etika kerja Islami dengan sikap pada perubahan organisasional dan komitmen organisasional diantara para karyawan di Uni Emirat Arab. Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja islami secara langsung dan positif memengaruhi sikap pada perubahan dan komitmen organisasi. Yousef (2001) menginvestigasi efek moderasi etika kerja islami pada hubungan antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja diantara 425 pekerja muslim di beberapa organisasi di Uni Emirat Arab. Yousef (2001) menemukan bahwa etika kerja islami secara langsung memengaruhi komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Melalui studi kasus, Rahman *et al.*,(2006) meneliti dan menemukan hubungan antara etika kerja islami dengan komitmen organisasional pada 227 karyawan bank lokal Malaysia. Ali dan Al Kazemi (2007) telah menginvestigasi hubungan antara etika kerja Islami dan loyalitas dan menemukan hubungan yang kuat dan signifikan. Uygur (2009) meneliti etika kerja Islami pada konteks usaha kecil menengah di Turki. Uygur menemukan bahwa tidak ada faktor yang signifikan bagi sikap respondennya. Muhammad *et al.*, (2008) mendiskusikan etika kerja Islami di usaha kecil menengah di Malaysia, namun tidak menguji skalanya. Khalil dan Abu Saad (2009) telah mengidentifikasi hubungan antara etika kerja Islam dan individualisme diantara mahasiswa Arab di Israel. Dia menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja Islami dengan individualisme. Kumar dan Rose (2010) menginvestigasi pengaruh etika kerja Islami pada inovasi dan kapabilitas di sektor publik Malaysia dan menghasilkan hubungan yang terdukung.

Mohamed *et al.*, berusaha mengelaborasi penelitian Ali (1988), Yousef (2000; 2001), dan Rahman *et al.*, (2006) dengan melakukan penelitian hubungan antara etika kerja Islami dengan etika penggunaan komputer, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada karyawan di Universitas Islam Internasional di Malaysia. Penelitian serupa menarik untuk dilakukan di Indonesia mengingat Indonesia merupakan negara dengan jumlah muslim terbesar di dunia. Ditambah lagi, penelitian tentang etika kerja Islami juga belum banyak dilakukan di Indonesia. Dilihat secara umum, Indonesia memiliki ‘prestasi’ yang jauh dari etika Islam seperti korupsi, jual beli hukum, pornografi, dan beberapa masalah moral. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian hubungan etika kerja Islami dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada pekerja di Indonesia.

2. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah belum adanya bukti hubungan antara etika kerja islami dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Indonesia. Padahal Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia. Penelitaian tentang etika kerja Ialami di Indonesia akan memberikan sumbangan bagi kemantapan terori etika kerja Islami.

3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini membatasi hanya pada permasalahan etika kerja Islami, kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Indonesia

4. Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islami dengan kepuasan kerja?
- b. Apakah terdapat hubungan yang positif antara etika kerja Islami dengan komitmen organisasional?
- c. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islami dengan komitmen organisasional?

5. Tujuan penelitian

Menguji hubungan antara etika kerja Islami dengan komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

6. Manfaat penelitian

Bagi teori: memberikan sumbangan empiris studi etika kerja Islami di Indonesia

Bagi Praktik: masukan bagi pengelolaan karyawan muslim

C. KAJIAN PUSTAKA

1. Kajian Teori

1.1 Etika Kerja Islami

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Etika kerja islami memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial, dan menguatkan keimanan (Ali dan Owaihan, 2008).

Ali dan Owaihan (2008) mengusulkan empat konsep utama yang membangun etika kerja islami. Keempat konsep tersebut adalah: usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral. Usaha dilihat sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Keterlibatan produktif meminimalkan permasalahan ekonomi dan sosial, meskipun tetap mengizinkan seseorang meraih standar kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya. Lebih lanjut Ali dan Owaihan (2008) mengatakan bahwa individu-individu harus berkompetisi dengan adil dan jujur dan melakukan aktivitas bisnis dengan niat yang baik.

Ahmad (1976) berpendapat bahwa etika kerja Islami bukan singkatan untuk penyangkalan hidup tetapi untuk pemenuhan kehidupan dan memiliki motif bisnis dalam hal tertinggi. Etika kerja islami yang bersumber dari syariah memandang bekerja sebagai ibadah. Ali dalam Fitriani (2003) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Nasr dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana Muslim mencoba untuk mewujudkan.

Triuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik

untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Penelitian termutakhir yang dilakukan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011) menyebutkan ada enam dimensi etika kerja islami yaitu kepercayaan (*trusteeship*), niat kerja (*work intention*), jenis kerja (*work type*), kerja adalah hasil dari ummah islami (*work results for the Islamic Ummah*), keadilan (*justice*), dan kerjasama (*cooperation*). Hasil temuan mereka menjelaskan bahwa tingkat etika kerja islami di Iran di atas rata-rata, pekerja dari kelas menengah ke bawah memiliki skor yang lebih tinggi daripada pekerja menengah ke atas.

1.2. Kepuasan Kerja

Locke dalam Fred Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering di pelajari.

Meskipun analisis teoritis mengkritik kepuasan kerja-konsepnya dianggap terlalu dangkal, terdapat 3 dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat di duga. Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang di capai memenuhi atau melampaui harapan. Kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Fred Luthans (2006) mengungkapkan 5 dimensi pekerjaan diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah :

- a. Pekerjaan itu sendiri: Pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

- b. Gaji: Sejumlah upah yang diterima dan di tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dinandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan Promosi: Kesempatan untuk maju dalam organisasi
- d. Pengawasan: Kemampuan penyelia untuk memberikan teknis dan dukungan perilaku
- e. Rekan Kerja: Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial

1.3 Komitmen Organisasi

Fred Luthans (2006) mengungkapkan Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka mendapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (1993). Ketiga dimensi tersebut adalah :

1. Komitmen Afektif: Keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi
2. Komitmen Kelanjutan: Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. Komitmen Normatif: Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Allen dan Meyer (1993), ada hubungan psikologis antara seorang karyawan dan organisasinya yang membuat kemungkinan kecil bahwa karyawan sukarela akan meninggalkan organisasi. Akibatnya, karyawan dengan komitmen

organisasi yang kuat melanjutkan kerja dengan organisasinya karena mereka ingin melakukannya (Ghani et al., 2004).

Menurut Robinson (1996), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Menurut Aranya *et.al* (1980), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut: Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.

Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Mowday, Porter dan Streers (1982) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Sedangkan menurut Robbins (1996) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

2. Pengembangan Hipotesa

2.1. Kepuasan Kerja

Pierce dan Henry (2000) menyarankan bahwa beberapa tindakan tidak etis adalah hasil dari ketidak pastian atau kesalah pahaman perilaku yang seharusnya. Kreie dan Cronan (2000) menyimpulkan bahwa nilai-nilai individu berkontribusi pada penambilan keputusan baik etis maupun tidak etis. Leonard dan Cronan (2005) menunjukkan bahwa penilaian moral individu dapat membantu dalam etika pembuatan keputusan.

Karyawan adalah asset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai target organisasi. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan setia pada organisasi. Ketika seorang karyawan merasa tidak puas dan kemudian meninggalkan organisasi, organisasi akan mengeluarkan biaya untuk merekrut, mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Ivancevich (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Studi-studi mengenai etika kerja dan kepuasan kerja sangat jarang. Di Amerika, Elkins (2007) menemukan bahwa terdapat korelasi yang lemah antara etika kerja dengan kepuasan kerja dalam perusahaan manufaktur Jepang. Tetapi Lambert dan Hogan (2009) menemukan bahwa etika kerja memiliki dampak terbesar pada kepuasan kerja. Berdasarkan argument-argumen tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesa, yaitu:

Hipotesa 1: Etika kerja islami berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja.

2.2. Komitmen Organisasional

Banyak peneliti sebelumnya yang memfokuskan pada komitmen organisasional karyawan karena merupakan prediktor reliable yang penting untuk perilaku yang pasti (Yusuf dan Shamsuri, 2006). Menurut Awamleh (1996), komitmen organisasional dikenal memainkan peran penting dalam mencapai tujuan, inovasi, dan stabilitas organisasi. Mowday (1979) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu.

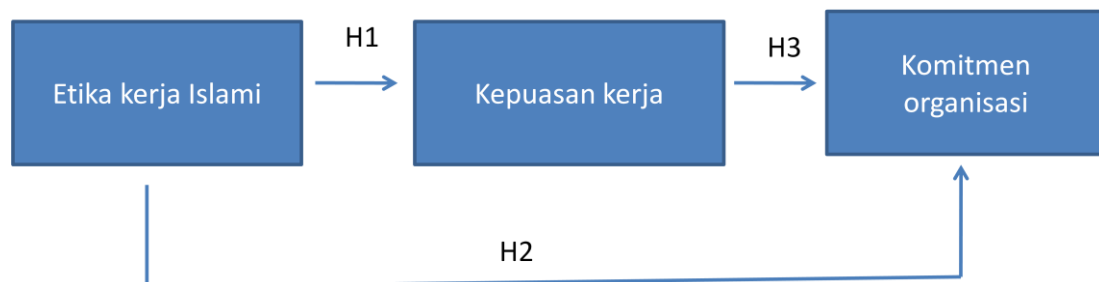
Penemuan untuk link antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional juga beragam. Sebagai contoh, Curry (1986) menemukan tidak adanya hubungan antara keduanya. Peterson (2003) juga tidak menemukan bukti untuk hubungan ini. Alpander (1990) dalam penelitiannya menemukan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Dalam organisasi Yunani, hasil penelitian yang dilakukan oleh Markovits (2007) mendukung hubungan antara komitmen organisasional afektif dengan kepuasan kerja intrinsik dan ekstrinsik. Maka dapat dihipotesakan bahwa:

Hipotesa 2: Etika kerja islami berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

Hipotesa 3: Kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional.

2.3. Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



D. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara melalui survei dengan menggunakan instrumen pengumpul data berupa kuesioner yang terdiri dari sejumlah pertanyaan terstruktur. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang menggambarkan variabel yang diteliti, yaitu etika kerja islami, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Setting penelitian ini adalah organisasi yang telah menggunakan komputer dan merupakan Jenis dari riset ini adalah pengujian hipotesis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan di Universitas Muhammadiyah dan Universitas Islam Indonesia yang ada di Yogyakarta. Penelitian ini diarahkan untuk menguji hipotesis yang menghubungkan etika kerja islami pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu memilih sampel didasarkan dengan kriteria tertentu. *Purposive sampling* atau secara spesifik disebut *judgement sampling* merupakan metoda yang sengaja digunakan dalam penelitian ini karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria atau pertimbangan yang ditetapkan sebagai berikut.

2. Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian adalah data primer. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan teknik *survey* untuk penentuan responden yang akan mengisi kuesioner. Survei (*survey*) atau lengkapnya *self-administered survey* adalah metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu (Hartono, 2007). Responden akan diminta untuk mengisi daftar pertanyaan tersebut kemudian mengembalikannya kepada peneliti.

Kuesioner berisi empat bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan-pertanyaan untuk nilai-nilai responden untuk etika kerja islami. Hal ini relevan dan konsisten dengan Al-A'ali (2008) bahwa semua partisipan adalah muslim. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur etika kerja islami adalah kuesioner yang dirumuskan oleh Chanzanagh dan Akbarnejad (2011). Ada enam dimensi etika kerja islami yaitu kepercayaan (*trusteeship*), niat kerja (*work intention*), jenis kerja (*work type*), kerja adalah hasil dari ummah islami (*work results for the Islamic Ummah*), keadilan (*justice*), dan kerjasama (*cooperation*). Bagian kedua berisi pertanyaan mengenai kepuasan kerja karyawan yang diadaptasi dari *Minnesota Satisfaction Questionnaire* dan *Michigan Organisational Assessment Questionnaire Satisfaction* dan diukur dengan menggunakan 7 poin skala Likert. Bagian ketiga terdapat sembilan pertanyaan komitmen organisasional yang diadaptasi dari *Organisational Commitment Questionnaire* Porter (1974). Bagian terakhir memperlihatkan karakteristik responden termasuk jenis kelamin, usia, etnik, dan lama bekerja.

3. Metode Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Yaitu analisis untuk melihat hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas.

E. Daftar Pustaka

- Abdurrahman, H. (2010). "Diskursus Islam Politik dan spiritual". Bogor: *Al Azhar Press*
- Ahmad, K. (1976). "Islam: Its meaning and message, Islamic Council of Europe", London.
- Ali, Abbas, 1998, "Scaling and Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 (5): 575-583.
- Ali, A 1988, "Scaling and Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Psychology*, vol. 128, no. 5, pp. 575-83.
- Ali, A 1992, "Islamic work ethic in Arabia", *Journal of Psychology*, vol. 126, no. 5, pp. 575-583.
- Ali, A & Al-Kazemi, A 2007, "Islamic work ethic in Kuwait" , *Journal of Management Development*, vol. 14, no. 2, pp. 366-75.
- Ali, A J & Al-Owaihian, A 2008, "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management Development*, vol. 14, no. 6, pp. 5-19.
- An Nabhani, T. (2001). *Nidhamul Islam*. Min Mansyurat Hizb ut Tahrir.
- Chapra, M.U. (1992) *Islam and the economic Challenge*. United Kingdom: The Islamic Foundation and the international Institute of Islamic Thought.
- Fitria, Astri. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Maksi* Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14 – 35.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hartono, J. M. 2007. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Ismail, M. (1993). *Bunga Rampai Pemikiran Islam*. Jakarta: GIP
- Kamaluddin, N., dan Manan, S.K.A (2010). The Conceptual Framework of Islamic Work Ethic (IWE). *Malaysian Accounting Review*, Special issue Vol. 9 No. 2 pp 57-70.
- Khalil, M., Abu-Saad, I. (2009). "Islamic Work Ethic Among Arab College Students in Israel". *Cross Cultural Management: an International Journal* 16(4): 333-346

- Kumar, N & Rose, R C. (2010), "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *Journal of Management Development*, vol. 29, no. 1, pp. 79-93
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Meyer, Jhon P, Natalie J Allen, and Catherine A Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extention and Test of Three-Component Conceptuallization": *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78 No.4, pp: 538-551.
- Mohamed, N., Karim, N.S.A., Hussein, R., (2010). "Linking Islamic Work Ethics to Computer Use Ethics, Job satisfaction, and Organizational Commitment in Malaysia". *Journal of Business System, Governance, and Ethics* vol 5 no 1 pp 13-23.
- Muhammad, M Z, Ilias, A, Ghazali, M F, Abdullah, R C & Amin, H. (2008), "An analysis of Islamic ethics in small and medium enterprises (SMEs)", *UNITAR E-journal*, vol. 4, no. 1, pp. 46-58.
- Rahman, N.M., Muhamad, N., Othman, A.S. (2006). "The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis", *Malaysian Management Review*, 41(1): 79-89
- Robbins, S.P. (1996). *Organizational behaviour: concepts, controversies, applications*, 7th Ed., Prentice Hall Englewood Cliffs, NJ.
- Sekaran U. (2000). *Research Methods for Business: a Skill Building Approach*. 3rd Edition. John Wiley & Son. Inc.
- Triyuwono, Iwan. (2000). *Organisasi dan Akuntan Syariah*. Yogyakarta: LkiS
- Uygun, S. (2009), "The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME owner-managers", *Journal of Business Ethics*, vol. 88, no. 1, pp. 211-225.
- Witt, L. A (1993), "Reactions to Work Assignments as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, 81-96.
- Yousef, D.A. (2000). "Organizational commitment as mediator of the relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward organizational change", *Human Relations* Vol. 53, no 4 pp 513-537

Yousef D. A. (2001), "Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, vol. 30, no. 2, pp. 152-169

F. JADWAL PELAKSANAAN

Kegiatan	Bulan 1	Bulan 2	Bulan 3	Bulan 4	Bulan 5
1. Pengajuan Proposal					
2. Seminar Proposal					
3. Pra Penelitian					
4. Penelitian Lapangan					
5. Draft Laporan Penelitian					
6. Seminar Laporan Hasil Penelitian					
7. Penyerahan Laporan Penelitian					

G. REKAPITULASI ANGGARAN PENELITIAN

No	Jenis Pengeluaran	Biaya yang Diusulkan (Rp)
1	Gaji dan upah	2.250.000,00
2	Bahan habis pakai dan peralatan	3.000.000,00
3	Perjalanan	1.500.000,00
4	Lain-lain	750.000,00
5	Jumlah	7.500.000,00