

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN
TERHADAP KOMITMEN PADA ORGANISASI
(Studi Kasus pada PT. Berkah Agung Sejati Bekasi)**

**Sri Lestari
Karlina**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Islam As-Syafi'iyah
slestari959@yahoo.com

***Abstract :** is intended to analyze the influence of Islamic work ethic and job satisfaction on commitment to the organization in PT. Berkah Agung Sejati Bekasi. Research Population in this research is all permanent employees in officer section at PT Berkah Agung Sejati. Sampling using non probability sampling with the number of samples of 33 respondents. Data analysis method used is descriptive analysis method and quantitative research, with multiple linear regression analysis technique. The results partially show the work ethic of Islami and positive to commitment at organization and job satisfaction significant and significant to commitment at organization. The result of simultaneous testing with f test shows Islamic work ethic and cooperation satisfaction equals with commitment to organization. Islamic work ethic and employee job satisfaction give influence equal to 68,7% while rest of 31,3% donated by other factor not in this research.*

***Keywords:** Islamic Work Ethic, Employee Job Satisfaction and Commitment on Organization.*

Abstrak : Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada bagian officer ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi di PT Berkah Agung Sejati Bekasi. Penelitian di PT Berkah Agung Sejati. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa deskriptif dan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada organisasi. Hasil pengujian simultan dengan uji F menunjukkan bahwa etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada organisasi. Etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% disumbangkan oleh factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen pada Organisasi.

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah melanda segala aspek kehidupan manusia, kecanggihan teknologi dan informasi membuat dunia semakin menyatu seakan tanpa batas. perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadikan planet bumi ini kian menyempit, yang membuat sekat antar bangsa dan antar daerah tidak lagi menjadikan penghalang untuk melakukan komunikasi dan mengakses informasi yang sangat cepat. Dalam upaya mengantisipasi persaingan tersebut tingkat pengawasan terhadap manajemen dan sumber daya manusia dalam organisasi harus ditingkatkan mengingat hal tersebut merupakan hal penting yang harus di perhatikan, manajemen merupakan bagian penting bagi organisasi yang berfungsi untuk memudahkan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dapat mencapai tujuan jika memiliki sumber daya yang berkualitas namun sumber daya tersebut tidak dapat luput dari kebiasaan dan tingkah laku yang ada pada organisasi, dalam organisasi karyawan tidak hanya bekerja sendiri dan mengerjakannya semua pekerjaan sesuai dengan keinginan karyawan tersebut, namun juga harus dapat bekerjasama dengan team yang telah di bentuk oleh organisasi tersebut oleh karena itu karyawan harus memiliki rasa soliditas yang tinggi terhadap sesama didalam organisasi dan dalam bekerja etika diperlukan sebagai aturan untuk mengarahkan bagaimana individu bekerja dengan baik dan benar, pemahaman etika mengenai etika perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan bekerja dengan aturan dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Menurut Muham (2014: 5) Etika adalah akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik dan buruknya moral atau kebiasaan, sehingga dalam etika tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dan selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. dalam organisasi nilai-nilai etika dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja keras, berdisiplin tinggi, dan ulet. Sebagai agama yang sempurna Islam mengatur dan membimbing pengikutnya disetiap aspek kehidupan manusia karena ALLAH SWT sudah mengatur segala hal untuk kebaikan umatnya, agar sentiasa mengikuti syariat yang telah di berlakukan dalam Islam dan tidak melakukan hal yang bertentangan dengan syariat Islam. Dalam Islam etika bukan hanya sekedar dalam penilaian perilaku ataupun perbuatan manusia melainkan etika bersumber dari Al-Qur'an dan Hadits. Dalam Al-Qur'an, etika dikenal dengan kata itqon, yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna Muham (2014:32).

Etika kerja Islam memberikan pengertian bahwa berdedikasi terhadap pekerjaan merupakan suatu kebajikan dan bernilai ibadah yang mengandung pahala. Sebagaimana yang tertuang dalam firman ALLAH SWT di dalam Surat al- Kahfi ayat 110

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya : “Sesungguhnya aku ini hanya seorang manusia seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku "Bahwa sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan Yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya”.QS al- Kahfi ayat 110

Maksud dari kata mengerjakan amal shaleh yang terkandung dalam ayat di atas adalah bekerja dengan baik (bermutu), karena bekerja merupakan suatu kebajikan dan bernilai ibadah yang mengandung pahala yang besar bagi yang menjalankannya. Sedangkan kata “janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadah kepada Tuhannya” berarti tidak mengalihkan tujuan pekerjaan kepada selain Tuhan (*A -Haq*), yang menjadi sumber nilai intrinsik pekerjaan manusia. Dalam organisasi kepuasan kerja diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Perasaan puas atau tidak puas yang dirasakan karyawan didalam aspek pekerjaannya merupakan sikap umum yang dirasakan oleh anggota organisasi, hal ini sangat berpengaruh bagi kelangsungan organisasi jika karyawan puas dengan apa yang dia kerjakan maka dia akan memberikan prestasi dan kinerja yang baik bagi organisasi, namun jika karyawan tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan maka karyawan sulit untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi. Jika dalam melakukan pekerjaan karyawan tidak dapat menciptakan kepuasan pada individu maupun anggota organisasi maka dapat membawa dampak yang negatif dan kurang menguntungkan bagi kelangsungan organisasi maupun anggota organisasi tersebut. Sesuai dengan pendapat Wexley dan Yulk dalam Bob (2016:329) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Maka sikap seseorang dalam pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap apa yang dia kerjakan. Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebelumnya telah dilakukan oleh Eka Sulistiyowati (2014), menyatakan bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain didukung oleh Wahibur Rokhman (2010) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan ditemukannya hasil positif pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa jika karyawan bekerja berasaskan etika sehingga dapat memberikan rasa kepuasan terhadap hasil pekerjaan tersebut yang dapat mempererat komitmen karyawan terhadap organisasinya. Maka jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka akan memberikan dedikasi terbaik untuk organisasinya, oleh karena itu penelitian selanjutnya akan dilakukan Pada PT Berkah Agung Sejati Bekasi yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang chemical pembuatan pasta cat yang digunakan sebagai formula dasar pembuatan cat, PT Berkah Agung Sejati merupakan perusahaan yang baru berkembang dalam dunia chemical produksi formula cat. Dalam segala aktivitas perusahaan menggunakan konsep Islami, dan hal tersebut juga tercermin dari perilaku karyawan PT. Berkah Agung Sejati, kebanyakan karyawan selalu menyempatkan diri untuk tadarus Al-Qur'an disela-sela waktu istirahat mereka dan selain dari itu perusahaan juga mengharuskan para karyawan untuk sholat tepat pada waktunya, baik perseorangan maupun secara berjama'ah, selain itu setiap hari kamis pada minggu pertama dan keempat yaitu pada pukul 16.00-17.00 wib, selalu diadakan majlis tak'lim dengan pengisian tausiah oleh ustadz maupun oleh karyawan dari PT Berkah Agung Sejati, yang dilakukan oleh perusahaan.

Dengan latar belakang masalah di atas dan didukung hasil penelitian sebelumnya dengan hasil yang positif dan signifikan maka dengan alasan tersebut akan diadakan penelitian kembali dengan metode dan kondisi kultur yang berbeda mengenai: “Pengaruh

Etika Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Pada Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Berkah Agung Sejati Bekasi)”

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen pada organisasi di PT Berkah Agung Sejati
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi di PT Berkah Agung Sejati
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi di PT Berkah Agung Sejati.

2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESA

2.1. Landasan Teori

1. Etika Kerja Islami

Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan diri sendiri, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal *shaleh*, oleh karena mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Tasmara dalam Zahra (2015 :33). Karyawan yang bekerja berlandaskan unsur etika akan dapat dengan ikhlas menjalankan tugas dengan amnah dan penuh tanggung jawab.

Etika kerja merupakan bagian dari proses eksistensi diri manusia dalam lapangan kehidupan yang luas dan komplek. Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Dalam Islam, bekerja merupakan sebuah kegiatan yang penting sampai pada tingkat dimana bekerja adalah sama dengan ibadah Ahmad (2012:29).

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Stephen dan Timathy (2015:128) adalah suatu perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Sebuah perasaan positif yang dimaksud adalah adalah perasaan puas, jadi seorang pekerja yang ingin dinilai kepuasannya atas sebuah pekerjaan perlu melihatnya dari berbagai elemen yang berbeda. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang, apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan yang bersangkutan akan merasa puas.

Menurut menurut Hani Handoko (2013:193), Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya dalam memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada beberapa karyawan yang tidak puas atau mengeluh, keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu departemen manajemen SDM harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal

ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja dan semangat kerja karyawan dalam organisasi tersebut.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti melakukan suatu kegiatan atau perbuatan karena adanya suatu perjanjian atau kontrak yang dilakukan oleh sekumpulan orang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Karyawan yang royal pada organisasinya cenderung memiliki sedikit keinginan untuk keluar atau pun dalam tingkat absensi. Porter dalam Erika (2016:40) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai keterikatan (attachment) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya. Individu sebagai anggota organisasi mempertimbangkan perluasan nilai-nilai pribadi dan tujuan-tujuan organisasi sebagai bagian komitmen organisasi sehingga dipertimbangkan keterkaitan antara individu sebagai anggota dan organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015:187) memberikan pengertian komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

artinya Sumber daya manusia merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat terbaik untuk bekerja. Karena mereka merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkannya. Dalam perspektif Islam, komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas yang dilakukan, komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari komitmen seorang manusia sebagai makhluk Tuhan. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat An Fushshilat ayat 30

إِنَّ الدِّينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ
الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي
كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".(Qs al-Fushshilat : 30)

Makna dari ayat di atas adalah bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri anggota organisasi, maka hal ini akan mendorong anggota organisasi untuk tetap konsisten dan bertanggung jawab secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan organisasi sehingga tercapai tujuan yang menjadi kesepakatan bersama.

2.2. Hipotesis

1. Hubungan Etika Kerja Islami dan Komitmen pada Organisasi

Indica (2013:23) menyatakan bahwa Nilai-nilai etika kerja Islam yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang bekerja berdasarkan etika maka akan menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasinya, dan hal tersebut merupakan hal yang seharusnya ditanamkan oleh diri karyawan dalam organisasinya.

H1 : Etika kerja Islami memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen pada organisasi.

2. Hubungan kepuasan kerja karyawan dengan komitmen organisasi

Jika dalam melakukan pekerjaan tidak dapat menciptakan kepuasan pada individu maupun anggota organisasi maka dapat membawa dampak yang negatif dan kurang menguntungkan bagi kelangsungan organisasi maupun anggota organisasi maka dapat membawa dampak negatif yang kurang menguntungkan bagi kelangsungan organisasi. Sesuai dengan pendapat Wiyono dalam Eka (2014: 26) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja akan menyebabkan masalah terhadap anggota organisasi yaitu kecenderungan berhenti bekerja dan sering absen. Dan bagi pekerja yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memberikan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dengan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menandakan adanya pegawai yang merasa puas terhadap kreatifitas & kemandirian, kondisi kerja, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kepuasan individu, kreativitas dan pencapaian prestasi yang sesuai dengan keinginan pegawai. Hal ini akan berakibat pada meningkatnya loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

H2 : Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen pada organisasi.

3. Hubungan etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi

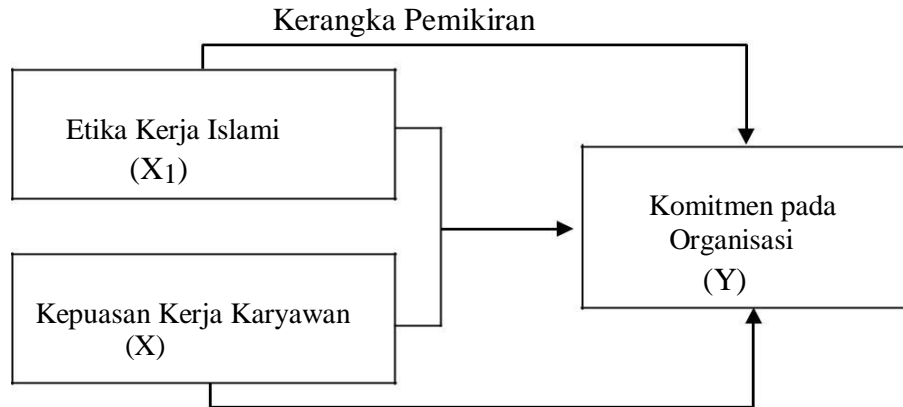
Newatrom (2011:223) memberikan pengertian bahwa komitmen organisasi dan loyalitas pekerja sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika kerja dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan puas terhadap perusahaan sehingga mereka berkomitmen untuk tetap tinggal didalam perusahaan tersebut. Bekerja berlandaskan etika sangat diperlukan dalam kehidupan organisasi maupun bermasyarakat, etika merupakan sebuah refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma moral yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan pola perilaku hidup manusia baik secara pribadi maupun kelompok. Bekerja berlandaskan etika kerja Islam seperti halnya bekerja berlandaskan aturan-aturan yang berlaku dalam Islam, Islam mengatur segala aspek kehidupan manusia terutama dalam hal bekerja, karena bekerja merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh manusia agar dapat memenuhi kebutuhan hidup manusia.

H3 : etika kerja Islami dan kepuasan kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis yang ada maka dirumuskan kerangka pemikiran seperti pada Gambar 1.



3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap pada bagian officer di PT. Berkah Agung Sejati Bekasi. Yang berjumlah 33 orang karyawan. Teknik penarikan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik penarikan *Non Probability Sampling Design* yaitu dengan menggunakan sampling jenuh. Alasannya adalah karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu hanya 33 karyawan tetap pada bagian officer pada PT Berkah Agung Sejati. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditentukan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada bagian officer di PT. Berkah Agung Sejati Bekasi yang berjumlah 33 orang.

3.3. Variabel dan Pengukuran

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel bebas (independen variabel)
X₁ = Etika Kerja Islami
X₂ = Kepuasan Kerja Karyawan
- 2) Variabel terikat (dependen variabel)
Y = Komitmen pada Organisasi

Variabel diukur dengan menggunakan skala likert yang berbentuk jawaban. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono 2016, 93).

Tabel 1
Skala Likert

No.	Jawaban Responden	Penilaian (Skor)
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2016)

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data akurat yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang di ambil adalah benar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu melalui : Wawancara, Kuisioner dan Data Sekunder berupa bukti dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang mendukung penelitian ini. Yakni dibutuhkan antara lain sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah karyawan PT Berkah Agung Sejati Bekasi dan lain sebagainya yang mendukung penelitian ini.

3.5. Metode Analisa Data

Penelitian ini menggunakan model Regresi, Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

- Karakteristik Responden** Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian.

Table 2
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	78,79%
Perempuan	7	21,21%
Usia		
<25	9	27,27%
25-35	6	18,18%
36-45	15	45,45%
46-55	3	9,10%
>55	-	0

Pendidikan		
SLTA	28	84,84 %
D3	3	9,10%
S1	2	6,05 %
S2	-	-
S3	-	-
Masa Kerja		
<5 Tahun	9	27,28%
4-10 Tahun	4	12,12%
11-15 Tahun	6	18,18%
>15 Tahun	14	42,42%

Sumber : Data Pengolahan

4.2. Analisis Regresi dan Korelasi Sederhana a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Table 3
Hasil Analisis Regresi Linier
Sederhana (X₁) dan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	10.810	4.932	
Etika kerja Islami	.699	.118	.729

Berdasarkan Tabel 4.38, hasil analisis regresi sederhana antara X₁ dan Y dapat persamaan regresi : $Y=10,810 + 0,699$

Dari persamaan berikut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a = 10,810, artinya jika tidak ada perubahan dari variabel Etika Kerja Islam, maka Komitmen Organisasi adalah 10,810
- Nilai b = 0,699, artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada Etika Kerja Islam, maka Komitmen Organisasi akan mengalami perubahan skor sebesar 0,699.

Table 4
Hasil Analisis Regresi Linier
Sederhana (X₂) dan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.493	5.172	
Kepuasan Kerja Karyawan	.798	.127	.749

Berdasarkan Tabel diatas hasil analisis regresi sederhana antara X_2 dan Y dapat persamaan regresi : $Y = 7,493 + 0,798$

Dari persamaan berikut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai $a = 7,493$, artinya jika tidak ada perubahan dari variabel Kepuasan Kerja Karyawan, maka Komitmen Organisasi adalah 7,493
- b. Nilai $b = 0,798$ artinya setiap penambahan satu skor atau nilai pada Kepuasan Kerja Karyawan, maka Komitmen Organisasi akan mengalami perubahan skor sebesar 0,798.

b. Analisis Korelasi Sederhana

Table 5
Hasil Analisis Korelasi Sederhana
(X_1) dan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.516	2.628

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islami

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara etika kerja Islam (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 0,729 artinya terdapat hubungan korelasi yang kuat antara etika kerja Islam (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y).

Nilai R square sebesar 0,531 atau sebesar 53,1% yang artinya variabel etika kerja Islam (X_1) memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% disumbangkan oleh faktor lain, yaitu (Motivasi, dan gaya kepemimpinan)

Table 6
Hasil Analisis Korelasi Sederhana
(X_2) dan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.547	2.543

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y) sebesar 0,749 artinya terdapat hubungan korelasi yang kuat antara kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y). Kepuasan kerja karyawan memberikan sumbangan sebesar 0,749 atau sebesar (74,9%) lebih besar dari etika kerja Islami yaitu 0,729 atau sebesar (72,9%), hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen pada organisasi dibandingkan etika kerja Islami, hal ini disebabkan karena karyawan PT Berkah Agung Sejati akan lebih berkomitmen jika merasa puas akan pekerjaannya. Dan akan dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan dengan baik. Namun apabila karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut akan menjadi masalah bagi kelangsungan perusahaan. Karena karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan sering kali bolos kerja, Wijono (2010)

Nilai R square sebesar 0,561 atau sebesar 56,1% yang artinya variabel kepuasan kerja karyawan (X_2) memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 56,1%

sedangkan sisanya sebesar 43,9% disumbangkan oleh faktor lain, yaitu (Motivasi,dan Kompensasi).

4.3. Analisis Regresi dan Korelasi Berganda

Table 7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.186	4.798	
Etika Kerja Islami	.422	.122	.440
Kepuasan Kerja Karyawan	.521	.135	.489

Berdasarkan diatas hasil analisis regresi linier berganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y didapatkan persamaan regresi :

$$Y = 1,186 + 0,422X_1 + 0,521X_2$$

Dari persamaan berikut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai $a = 1,186$, dengan asumsi jika tidak ada perubahan dari variabel etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan, maka Komitmen Organisasi adalah 1,186, dan pada saat komitmen pada organisasi adalah 1,186, maka Etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan tidak berubah.
- Nilai $b_1 = 0,422$, dengan asumsi setiap penambahan satu skor atau nilai pada Etika Kerja Islami, maka Komitmen Organisasi akan mengalami perubahan skor sebesar 0,422. Dan pada saat etika kerja Islami mengalami perubahan skor sebesar 0,422, maka pada saat tersebut kepuasan kerja karyawan dianggap konstan.
- Nilai $b_2 = 0,521$, dengan asumsi setiap penambahan satu skor atau nilai pada kepuasan kerja karyawan, maka komitmen pada organisasi akan mengalami perubahan skor sebesar 0,521. Dan pada saat kepuasan kerja karyawan mengalami perubahan skor sebesar 0,521, maka pada saat tersebut etika kerja Islami dianggap konstan

Table 8
Hasil Analisis Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.666	2.184

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja karyawan, etika kerja Islami
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23, 2017

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (r) antara etika kerja Islami (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y) sebesar 0,829 artinya terdapat hubungan korelasi yang sangat kuat antara etika kerja Islami (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y).

Nilai R square sebesar 0,687 atau sebesar 68,7% yang artinya variabel etika kerja Islam (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% disumbangkan oleh faktor lain, yaitu (Kinerja Karyawan).

4.4. Uji Hipotesa

1 Uji parsial (uji t)

Table 9
Hasil Uji t X_1 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.810	4.932		2.192	.036
Harga	.699	.118	.729	5.925	.000

a. Dependent Variable: Komitmen pada Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,925 > dari t_{table} 2,042 atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya etika kerja Islami (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Y). berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja Islami (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Berkah Agung Sejati.

Table 10
Hasil Uji t X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.493	5.172		1.449	.157
Kepuasan Kerja Karyawan	.798	.127	.749	6.291	.000

a. Dependent Variable: Komitmen pada Organisasi

b.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,291 > dari t_{table} 2,042 atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepuasan kerja karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi (Y). Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pada Organisasi di PT Berkah Agung Sejati.

2) Uji simultan (uji f)

Table 11
Hasil Uji t X2 Terhadap Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	357.708	2	178.854	32.056	.000 ^b
Residual	318.025	57	5.579		
Total	675.733	59			

a. Dependent Variable: Komitmen pada Organisasi
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Karyawan, Etika Kerja Islami

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa taraf signifikasi F sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 32,859 menunjukkan bahwa tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 32,859 > F_{table} 3,32$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya bahwa etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa etika kerja Islami dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen pada organisasi di PT. Berkah Agung Sejati.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1).Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen pada Organisasi PT. Berkah Agung Sejati

Pengujian secara parsial hasil (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja Islami (X_1) terhadap komitmen pada organisasi (Y) di PT Berkah Agung Sejati. Dengan tingkat signifikasi $0,000 < 0,05$, berdasarkan kriteria hipotesis, jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{table}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan pentingnya etika kerja Islami dalam komitmen pada Organisasi di PT Berkah Agung Sejati. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian dari Eka Sulistiawati (2014) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen pada organisasi di PT Berkah Agung Sejati. Artinya Perusahaan tersebut yang telah menerapkan etika kerja Islami, akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen pada organisasi dikarenakan didalam etika kerja Islami terdapat nilai-nilai yang menekankan bahwa seorang karyawan harus berkomitmen pada organisasi dan pekerjaannya. Pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen pada organisasi dapat terlihat dari kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Komitmen karyawan PT Berkah Agung Sejati, dipengaruhi oleh nilai-nilai Islami, yang mereka terapkan ketika mereka bekerja. Selain itu, pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari adanya etika kerja Islami yang tercermin dari perbuatan, niat, komitmen, serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja.

2).Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen pada Organisasi PT. Berkah Agung Sejati

Pengujian secara parsial hasil (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y) di PT Berkah Agung Sejati. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berdasarkan kriteria hipotesis, jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{table} maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam komitmen pada Organisasi di PT Berkah Agung Sejati. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen pada organisasi di PT Berkah Agung Sejati pada penelitian ini menandakan adanya pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya. Hal ini menandakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keinginan pegawai yang akan berakibat pada peningkatan loyalitas seseorang terhadap organisasi (kesetiaan terhadap organisasi) dan kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada organisasi, hal ini mengandung pengertian bahwa komitmen organisasi dapat ditingkatkan apabila kepuasan kerja karyawan merasa terpenuhi dengan baik. Variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh cukup besar terhadap komitmen pada organisasi karena semakin tinggi komitmen organisasi seseorang karyawan maka secara otomatis kinerja semakin baik pula.

Kepuasan kerja karyawan memberikan sumbangan sebesar 74,9% lebih besar dari etika kerja Islami yaitu 72,9%, hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen pada organisasi karyawan dibandingkan etika kerja Islami, hal ini disebabkan karena karyawan PT Berkah Agung Sejati akan lebih berkomitmen jika merasa puas akan pekerjaannya. Dan akan dapat menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan.

3).Pengaruh Etika Kerja Islami Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen pada Organisasi PT. Berkah Agung Sejati

Pengujian secara parsial hasil (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja Islami (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen pada organisasi (Y) di PT Berkah Agung Sejati. Dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, berdasarkan kriteria hipotesis, jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{table} maka H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan apabila salah satu variabel menurun, pentingnya etika kerja Islami dalam komitmen pada Organisasi. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut berpengaruh secara serempak terhadap komitmen pada organisasi. Wahibur Rokhman (2010) menyatakan bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Etika kerja Islami dapat mendorong seseorang untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya. Selain itu, Islam mengajarkan bahwa seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan. Komitmen pada pekerjaan dapat menghasilkan peningkatan pada kesejahteraan pada perusahaan dan karyawan pada PT Berkah Agung Sejati. Pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen pada organisasi tersebut juga akan memunculkan keterlibatan karyawan didalam organisasinya untuk

bekerja lebih keras agar dapat mencapai tujuan perusahaan serta memunculkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi mereka.

Selain itu kepuasan kerja karyawan pada PT Berkah Agung Sejati juga dapat terlihat dari kinerja yang diberikan oleh karyawan. Karyawan yang puas terhadap organisasinya maka karyawan tersebut akan mampu mengatasi setiap masalah yang menghambat komitmen pada organisasinya, hal ini juga tercermin dalam perilaku karyawan pada PT Berkah Agung Sejati.

5. SIMPULAN

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi PT. Berkah Agung Sejati Bekasi. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada PT. Berkah Agung Sejati. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada PT Berkah Agung Sejati, mengenai pengaruh etika kerja Islam (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), maka telah didapatkan hasil sebagai berikut :
 - a. Dari hasil nilai R square sebesar 0,531 atau 53,1%, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel etika kerja Islam (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y). Sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
 - b. Hal ini diperkuat dengan hasil uji t antara kedua variabel yaitu diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,925 >$ dari t_{table} 2,042 atau nilai sig $0,000 <$ 0,05, artinya etika kerja Islam (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Berkah Agung Sejati.
2. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada PT Berkah Agung Sejati, mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), maka telah didapatkan hasil sebagai berikut :
 - a. Dari hasil nilai R square sebesar 0,561 atau 56,1%, yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). Sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh variabel lain.
 - b. Hal ini diperkuat dengan hasil dari uji t diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,291 >$ dari t_{table} 2,042 atau nilai sig $0,000 <$ 0,05, berdasarkan hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT Berkah Agung Sejati.
3. Dari hasil pengujian yang dilakukan pada PT Berkah Agung Sejati, mengenai pengaruh etika kerja Islam (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), maka telah didapatkan hasil sebagai berikut :
 - a. Dari hasil nilai R square sebesar 0,687 atau sebesar 68,7% yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel etika kerja Islam (X_1) dan kepuasan kerja karyawan (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y). yaitu sebesar 68,7% sedangkan sisanya sebesar 31,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

- b. Hal ini diperkuat dengan hasil uji F diketahui bahwa taraf signifikansi F sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 32,859 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 32,859 > F_{table} 3,32$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima artinya bahwa etika kerja Islam dan kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

SARAN

Setelah melakukan penelitian pada PT. Berkah Agung Sejati, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

Setelah melakukan penelitian pada PT. Berkah Agung Sejati, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil jawaban responden mengenai variabel etika kerja Islam (X_1), distribusi jawaban tanggapan yang di berikan responden mengenai pernyataan “saya selalu datang tepat waktu, dan pulang sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan” masih terdapat 2 responden atau 6,1% yang menyatakan tidak setuju, oleh karena itu disarankan kepada perusahaan PT Berkah Agung Sejati agar melakukan perbaikan terhadap penetapan aturan mengenai waktu kedatangan dan waktu pulang kerja pada karyawan yang berlaku pada perusahaan.
1. Dari hasil jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja karyawan (X_2) distribusi jawaban tanggapan yang di berikan responden mengenai pernyataan “saya merasa bangga terhadap jabatan saya saat ini” dan pernyataan “ jabatan saya saat ini sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang saya miliki” masih terdapat 1 responden atau 3,0% yang menyatakan tidak setuju, oleh karena itu disarankan kepada perusahaan PT Berkah Agung Sejati agar melakukan perbaikan terhadap pemberian jabatan kepada seluruh karyawan perusahaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, agar karyawan merasa puas dengan jabatan yang mereka saat ini.
2. Dari hasil jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi (Y), distribusi jawaban tanggapan yang di berikan responden mengenai pernyataan “saya merasa senang bekerja pada PT Berkah Agung Sejati” dan pernyataan “saya memutuskan untuk terus bergabung pada perusahaan tempat saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup” masih terdapat 2 responden atau 6,1% yang menyatakan tidak setuju, oleh karena itu disarankan kepada perusahaan PT Berkah Agung Sejati agar melakukan perbaikan terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan saat ini agar dapat meningkatkan rasa senang pada diri karyawan yang bekerja pada PT Berkah Agung Sejati, hal ini dilakukan untuk mengurangi kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan.

REFERENSI

Al-Quran dan Terjemah

- Ayudiati. Eka. Soraya, 2010. *Analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika kerja Islam Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bank Jateng Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Glora Askara Pratama.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, And Michael J.Wesson. 2011, *Organizational Behavior*. New York:McGraw-Hill
- Djakfar,Muhammad. 2012, *Etika Bisnis"Menangkap Spirit dan Ajaran Moral"* Penebar Swadaya Depok.
- Fajar.Al.Siti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta
- Faqih, Moh. Nur. 2011. *Pengaruh Komunikasi dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Fastabiq Pati*. Skripsi. Semarang: Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syari'ah Istitut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, and James H Donnelly, Jr. And Robert Konopaske. *Organizations*. New York : McGraw-Hill, 2012
- Ghozali. Imam. 2013 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, edisi 7* Badan penerbit Universitas Diponegoro.Semarang
- Haerudin.2016. *Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik* Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Indica, I Wayan Marsalia. 2013. "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Waroeng Stike and Shake di Kota Malang)". Dalam Jurnal. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2016 *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif Islam dan psikologi)* Deepublish Yogyakarta.
- Lailatirrohmah, Naafilah. 2014. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Rivai. Veithzal, 2013, *Islamic Manajement*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Yogyakarta.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2015 *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Rokhman. Wahibur.2010. *The Effect Islamic work Ethics on work outcome* , Electronic journal of business ethics and organization studies (EJBO
- Sakura, Muham. 2015. *Etos Kerja dalam Pandangan Agama Islam*

- Sanusi, Hamid. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish. Yogyakarta
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2013 “ SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset”. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyanti, Erika. 2016. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Deepublish Yogyakarta
- Sinambela. Lijan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumiaskara
- Siregar, Shofian. 2013. “Metode Penelitian Kuantitatif.” Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sofyan S, Harahap. 2011. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, Jakarta, Salemba Empat
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2015 *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sulistiyiwati. Eka, 2014. *Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Taruna Sejahtera)*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi Syai’ah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Syukur, Abdus. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Efektif*. Thulismedia. Gading Pesantren Malang.
- Triatna, Cepi. 2015 *Prilaku Organisasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Wibowo. 2015 *Prilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Perkasa. Jakarta.
- Widodo. Suparno, 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar
- Wijono, S. 2010. *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Woworuntu, Bob. 2016. *Perilaku Organisasi Beberapa Model dan Sub Model*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta