

**ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL BAGIAN ADMINISTRASI UMUM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Si**

**Disusun Oleh :**

**Rahma Nur Fitriana**

**09710008**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2014**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. 519571  
YOGYAKARTA 55281 FM-UINSK-PBM-05-07/RO



**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/ 744 /2014

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul : ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF  
PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN  
ADMINISTRASI UMUM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rahma Nur Fitriana

NIM : 09710008

Telah dimunaqosyahkan pada: Rabu, tanggal: 19 Maret 2014  
dengan nilai : 97/A

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQOSYAH :**

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, M.Si  
NIP. 197505142005012004

Penguji I

Miftahun Ni'mah Suseno, M.Psi  
NIP.197703132009122001

Penguji II

Mayreyna Nurwardani, M.Psi  
NIP. 198105052009012011

Yogyakarta, 18 Juni 2014

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Prof. Dr. H. Dedung Abdurahman, M.Hum  
NIP. 1954061989031010

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahma Nur Fitriana

NIM : 09710008

Jurusan : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora Sunan Kalijaga Yogyakarta

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi Saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian Saya sendiri dan bukan plagiasi dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi Saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka Saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 10 Maret 2014

Yang menyatakan



Rahma Nur Fitriana

NIM: 09710008

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Skripsi  
Saudari Rahma Nur Fitriana  
Lamp : 1 Eksemplar

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Rahma Nur Fitriana  
NIM : 09710008  
Jurusan : Psikologi  
Judul : Etika Kerja Islam Dan Komitmen Afektif Pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) dalam jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kaijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut diatas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 10 Maret 2014  
Pembimbing



Dr. Erika Setyanti K, S.Psi, M.Si  
NIP.19750514 2005 01 2004

## **MOTTO**

*Optimism is the faith that leads to achievements.*

*Nothing can be done without hope and confidence.*

- Helen Keler -

*Life is not about finding yourself,*

*Life is about creating yourself.*

- unknown -



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala berkah, rahmat dan rezeki yang telah diberikan, kupersembahkan karya ini teruntuk:

### *Kedua Orang Tuaku Tercinta*

Papa (Alm) Sabari Harsono di surga dan Mama Kusnarti, Atas segala limpahan cinta, kasih sayang, doa dan bimbingan dalam hidup. Semua yang aku lakukan hanya untuk membahagiakan Papa sama Mama, dengan caraku...

Mas Fajar Yogyanto Nugroho, atas segala nasihat dan perjuangan, sehingga aku bisa menyelesaikan pendidikan sarjanaku.

Seluruh orang yang mau berjuang. Tidak akan ada yang sia-sia di dunia ini. *You're stronger than what you think... #psychol09y*



## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur senantiasa terucapkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan anugerah yang telah diberikan, tidak lupa shalawat serta salam kepada Nabi besar kita Muhammad SAW. Alhamdulillah, dengan izin Allah, akhirnya skripsi dengan judul “Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir dan syarat guna memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada bidang psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik atas bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam seluruh proses penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dudung Abdurrohman, M. Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ketua program studi psikologi Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga, Bapak Zidni Immawan Muslimin, M.Si, atas segala kemudahan dalam proses perizinan, serta bimbingan yang telah Bapak berikan.
3. Ibu Rachmy Diana, S. Psi, Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik, yang selama ini telah memberikan banyak arahan, ilmu dan perhatian untuk seluruh mahasiswanya.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang selama ini telah meluangkan banyak waktu untuk berbagi ilmu.

“Terimakasih Ibu, atas segala bimbingan, masukan, dan semua proses pendewasaan yang telah Ibu ajarkan. Pengalaman yang Ibu berikan, membuat saya sangat menghargai proses di setiap kehidupan yang saya jalani.”

5. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, MA dan Ibu Mayreyna Nurwardani, S. Psi., M. Psi selaku Dosen Penguji I dan Dosen Penguji II, yang telah memberikan ilmu dan waktunya untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Seluruh Dosen Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang sudah menjadi tempat belajar dan berbagi bagi kami.
7. Kepada kedua orangtuaku tercinta (Alm) Sabari Harsono dan Kusnarti, yang tidak henti-hentinya mencurahkan cinta, kasih sayang, pengorbanan dan perjuangan kepada peneliti. “Papa, Mama, kalian akan selalu menjadi yang terhebat dalam hidupku, sampai kapanpun.”
8. Fajar Yogyanto Nugroho, kakak sekaligus sahabat terhebatku, yang selalu melindungi dan menyayangiku dengan cara yang ajaib. Serta seluruh keluarga besarku tersayang.
9. Kepada seluruh staf dan karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, yang telah banyak membantu dalam proses perizinan, terimakasih.
10. Kepada seluruh karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, yang telah membantu peneliti untuk dapat menyelesaikan penelitiannya di UIN Sunan Kalijaga. Terimakasih atas segala waktu yang diberikan.



11. Sahabat-sahabatku yang sangat rumit, Melisa Dwi Putri, Nitya Goestiana Nafisah, Nadya Miranti Herma, Anisa Rizka Rahmawati dan Pusparina Arum Rahmawati, tetaplah jadi diri kalian sendiri. Lima sekawanku, Takas Prasetianto, Ahmad Riza Fanani dan Denden Herdiansyah,. Nilai persahabatan ada dalam banyak sekali proses, dan proses itulah yang pada akhirnya mempersatukan kita.
12. Teman-teman pejuang, Wira Nugraha, Ilham Masudi dan *my partner in crime* Isna Astarini, salut buat perjuangan kita selama ini! Kepada Ainabila Kintaninani yang sudah banyak memberikan bantuan dan dukungan, “*Thank’s Mi...*” Untuk Annisa AuliaNingtyas, “Kita bareng-bareng bahagiain papa dan bapak kita yang udah di surga, makasih untuk semua yang udah kamu bagi...”
13. Seluruh keluarga besar #psychol09y, yang sudah banyak sekali memberikan kenangan yang indah dan persahabatan yang bermakna. Kesuksesan dan kebahagiaan ada buat kita yang berjuang...
14. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan, kesehatan dan kebahagiaan dunia dan akhirat kepada kita semua. Amin.

**Yogyakarta, 10 Maret 2014**  
**Penyusun,**



**Rahma Nur Fitriana**  
**NIM. 09710008**

**ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PADA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL BAGIAN ADMINISTRASI UMUM UNIVERSITAS ISLAM  
NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

**Rahma Nur Fitriana  
09710008**

**INTISARI**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Etika Kerja Islam dan komitmen Afektif. Penelitian pada karyawan administrasi umum yang bekerja di lingkungan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan subjek penelitian sejumlah 103 orang. Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perguruan tinggi negeri tersebut dengan karakteristik subjek berusia 34-60 tahun dan memiliki masa kerja 2-10 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Skala Etika Kerja Islam berdasar atas teori dari Ali J. abbas dan skala Komitmen Afektif berdasar dari teori Allen dan Meyer.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan metode korelasi product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif, dengan nilai  $r_{xy} = 0,459$ ;  $p < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan positif antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif yang berarti bahwa semakin tinggi Etika Kerja Islam yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula Komitmen Afektif yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Penelitian menunjukkan bahwa besar sumbangan efektif yang diberikan etika kerja Islam terhadap komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah sebesar 21,1% yang ditunjukkan pada nilai *R Squared* sebesar 0,211. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 78,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen afektif karyawan, baik itu faktor intrinsik maupun ekstrinsik.

*Kata Kunci: Etika Kerja Islam; Komitmen Afektif*

**ISLAMIC WORK ETHICS AND AFFECTIVE COMMITMENT OF  
ADMINISTRATION AFFAIRS IN ISLAMIC STATE UNIVERSITY SUNAN  
KALIJAGA YOGYAKARTA**

**Rahma Nur Fitriana  
09710008**

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the relationship of Islamic Work Ethics and Affective Commitment. This research was conducted at a state university in Yogyakarta, with some 103 research subjects. The subjects were the employees who work at the university with the characteristics of subjects aged 34-60 years and have a service life of 2-10 years. The data was collected using a questionnaire, Islamic Work Ethic scale based on the theory of Ali J. Abbas and Affective Commitment scale based on the theory of Allen and Meyer.*

*The data obtained were then analyzed using product moment correlation method. The results of this study indicate that there is a positive relationship between Islamic Work Ethics Affective commitment to the value of  $r_{xy} = 0.459$ ,  $p < 0.05$ . These results indicate that this hypothesis can be accepted, is there is positive between Islamic Work Ethics and Affective Commitment, which means the higher the Islamic Work Ethics that employees have, the higher the Affective Commitment owned by an employee.*

*The research showed that effective quantity given by Islamic Work Ethics to the Affective Commitment of administration affairs in Islamic State University of Sunan Kalijaga Yogyakarta is 21,1%, in R squared mark it with 0,211. In the other words, there are still any 78,9% of another factors to affective commitment, whether it is intrinsic or extrinsic as well.*

***Keywords : Islamic Work Ethics, Affective Commitment***

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABLE .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>15</b>
A. Komitmen Afektif .....	15
1. Pengertian Komitmen Afektif .....	15
2. Indikator Komitmen Afektif .....	18

3. Faktor-Faktor Komitmen Afektif.....	20
B. Etika Kerja Islam .....	27
1. Pengertian Etika Kerja Islam .....	27
2. Aspek-Aspek Etika Kerja Islam.....	35
C. Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi .	37
D. Hipotesis .....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
A. Identifikasi Variabel.....	40
B. Definisi Operasional .....	40
1. Komitmen Afektif .....	40
2. Etika Kerja Islam .....	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	41
D. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	44
E. Validitas, Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur.....	45
F. Metode Analisis Data.....	48
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
A. Orientasi Kancah.....	49
B. Persiapan Penelitian .....	52
1. Proses Perijinan.....	52
2. Pelaksanaan <i>Try Out</i> .....	53
3. Hasil <i>Try Out</i> .....	53
4. Seleksi Aitem .....	55
5. Uji Reliabilitas .....	58

C. Pelaksanaan Penelitian.....	59
D. Analisis Data.....	61
1. Uji Normalitas.....	62
2. Uji Linieritas .....	62
3. Kategorisasi Subjek .....	63
4. Pemetaan Demografis Subjek.....	67
5. Uji Hipotesis .....	68
E. Pembahasan.....	69
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Kesimpulan .....	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	77
C. Saran .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>DAFTAR LAMAN.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Model Perkembangan Kehidupan Levinson.....	21
Tabel 2. Perkembangan Karir .....	24
Tabel 3. Kerangka Penelitian .....	39
Tabel 4. Distribusi Awal Skala Komitmen Afektif .....	47
Tabel 5. Distribusi Awal Skala Etika Kerja Islam.....	47
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif .....	55
Tabel 7. Distribusi Aitem Skala Komitmen Afektif Setelah Try Out.....	56
Tabel 8. Distribusi Aitem Skala Etika Kerja Islam.....	57
Tabel 9. Distribusi Aitem Skala Etika Kerja Islam Setelah Try Out .....	57
Tabel 10. Reliabilitas Skala Setelah Tryout.....	58
Tabel 11. Deskripsi Statistik Skor Skala Komitmen Afektif dan Etika Kerja Islam.....	63
Tabel 12. Kategorisasi Subjek Variabel Komitmen Afektif .....	65
Tabel 13. Kategorisasi Subjek Variabel Etika Kerja Islam .....	66



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor yang Melatarbelakangi Munculnya Komitmen Afektif...	25
Gambar 2. Bagan Sampel Penelitian .....	43
Gambar 3. Bagan Gambaran Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
Gambar 4. Diagram Kategorisasi Komitmen Afektif .....	65
Gambar 5. Diagram Kategorisasi Etika Kerja Islam.....	67



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran I: Surat Perizinan .....</b>	<b>85</b>
a. Surat Perizinan Dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta .....	86
b. Surat Izin Gubernur DIY .....	87
c. Surat Izin Bagian Tata Usaha UIN Sunan Kalijaga.....	88
d. Surat Izin dari Rektorat.....	89
e. Surat Bukti Penelitian dari UIN Sunan Kalijaga .....	90
<b>Lampiran II: Try Out .....</b>	<b>91</b>
a. Hasil Profesional Judgement.....	92
b. Booklet Skala Try Out Komitmen Afektif dan Etika Kerja Islam.....	104
c. Print Out Tabulasi Data Try Out Aitem Skala Komitmen Afektif dan Etika Kerja Islam.....	105
d. Hasil Analisis Uji Realibilitas Skala Komitmen Afektif.....	121
e. Hasil Analisis Uji Realibilitas Skala Etika Kerja Islam.....	131
<b>Lampiran III: Pengambilan Data.....</b>	<b>134</b>
a. Booklet Skala Komitmen Afektif dan Etika Kerja Islam.....	135
b. Print Out Tabulasi Data Try Out Aitem Skala Komitmen Afektif dan Etika Kerja Islam.....	136
c. Hasil Analisis Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Hipotesis .....	155

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki setiap karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya, menjadikan karyawan mempunyai dedikasi yang baik untuk memajukan dan melaksanakan visi dan misi perusahaan. Komitmen tidak hanya berbicara mengenai seberapa lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan, namun juga lebih kepada hubungan psikologis dari karyawan terhadap perusahaan, kenyamanan dan juga asas manfaat yang dirasakan, baik itu dari karyawan maupun perusahaan. Hal itulah yang disebut dengan komitmen afektif.

Komitmen afektif adalah komitmen yang menunjukkan adanya ikatan psikologis, emosional, serta identifikasi karyawan terhadap gambaran organisasinya dan keterlibatan karyawan secara langsung dengan kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi (Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovith, L., & Topolnytsky, L., 2001). Awal mulanya, komitmen organisasi hanya dibagi menjadi dua jenis oleh Steers dan Porter, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Pengembangan teori komitmen organisasi kemudian dilanjutkan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1990, yang mengidentifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif menjadi penting untuk dimiliki seluruh karyawan dikarenakan komitmen

ini menghimpun dari sisi psikologis karyawan untuk merasa nyaman dengan perusahaan sehingga karyawan mempertahankan kedudukannya dalam perusahaan dan memiliki kebanggaan untuk menjadi bagian dalam perusahaan. Hal ini menjadi penting dikarenakan dengan adanya ikatan psikologis antara karyawan dengan perusahaan, maka akan terjalin juga hubungan timbal balik yang saling menguntungkan antara karyawan dengan perusahaan tersebut.

Komitmen afektif di Indonesia sekarang ini mulai dipertanyakan. Seperti yang terjadi beberapa saat yang lalu, terlihat komitmen afektif yang dimiliki karyawan di Indonesia cukup rendah. Hal ini dapat terlihat dari beberapa media masa yang meliput banyaknya karyawan yang bekerja pada instansi pemerintahan melakukan pelanggaran interdisipliner. Pelanggaran ini meliputi, karyawan yang tidak masuk kantor tepat waktu, maupun karyawan yang meninggalkan kantor tanpa izin. Situs berita *Radaronline* menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil memang dituntut dan wajib memberikan pelayanan yang prima serta profesional kepada masyarakat, namun kenyataan tidak demikian. Inspeksi mendadak yang dilakukan Sekretaris Daerah (sekda) Kota Pagaram, menemukan bahwa pegawai negeri sipil (PNS) yang tidak masuk kerja tanpa keterangan di Kantor Sekretariat DPRD ditemukan 10 orang, Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) ada sekitar 14 orang PNS, Badan Lingkungan Hidup sebanyak 12 orang, Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil (dukcapil) sebanyak 1 orang, Dinas Kebersihan dan Pertamanan sebanyak 8 orang, Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM dan Pengolahan Pasar sebanyak 4 orang serta di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sebanyak 6 orang

(<http://radaronline.co.id/2014/01/16/sidak-pns-banyak-yang-tidak-masuk.html> diunduh pada Selasa 21 Januari 2014; 19.05).

Komitmen afektif yang rendah di Indonesia juga dikemukakan oleh Kepala Bidang Kinerja dan Kesejahteraan Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar, Beliau mengatakan berdasarkan data PNS dengan 1.141 orang di 24 unit kerja Pemkot Makassar sebanyak 58 orang tidak absen atau dinyatakan tidak hadir saat absen pasca lebaran Idul Adha tahun 2013 (<http://id.berita.yahoo.com/pascalebaran-puluhan-pns-tidak-masuk-kerja-062432001.html> Diunduh pada Selasa 21 Januari 2014; 19.14). Sebuah situs berita Joglosemar.com, menyatakan bahwa terdapat 198 pegawai negeri di lingkungan pemerintah Kota Yogyakarta yang tidak masuk kerja, di hari pertama masuk kerja setelah menjalani cuti bersama hari raya Idul Fitri tahun 2013. Situs berita tersebut menyebutkan bahwa dari hasil inspeksi mendadak yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Yogyakarta bersama Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta, hanya mendapati 1.277 dari 1.425 karyawan yang masuk kantor tepat waktu dan bisa mengikuti apel pagi (<http://joglosemar.co/2013/08/hari-pertama-masuk-kerja-ratusan-pns-jogja-mang-kir.html> diunduh pada Kamis 12 Agustus 2013; 15.47).

Indikator lemahnya komitmen afektif diantaranya adalah kurangnya rasa memiliki dan tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan. Fakta yang terjadi di Indonesia, menunjukkan bahwa pegawai negeri di lingkungan Pemerintah Kota khususnya Daerah Istimewa Yogyakarta, kurang memiliki komitmen afektif kepada instansi pemerintahannya. Terlihat dari

banyaknya karyawan yang mangkir di hari pertama masuk kerja tanpa alasan jelas, yang menyebabkan tanggungjawab yang semestinya dijalankan, tidak dipenuhi dengan baik. Allen dan Meyer menyatakan terdapat enam indikator komitmen afektif, yaitu: 1) Memiliki makna yang mendalam secara pribadi; 2) Rasa memiliki yang kuat dengan organisasi; 3) Bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain; 4) Terikat secara emosional dengan organisasi; 5) Senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun; 6) Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi (Han, 2012).

Lemahnya komitmen afektif juga terlihat pada karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hasil observasi yang ditemukan pada dua fakultas di UIN Sunan Kalijaga, terdapat enam karyawan yang tidak berada di tempat (Hari Jumat, 5 April 2013, pukul 08.00 - 08.10). Observasi yang dilakukan juga menemukan bahwa, walaupun jam kerja karyawan tata usaha sudah dimulai mulai dari jam 08.00, pada hari observasi dilaksanakan, permintaan surat maupun tandatangan melalui administrasi tata usaha, tidak bisa dilayani, dengan beberapa alasan, misalnya, karena ada yang belum hadir, maupun karyawan tidak ada di tempat karena ada pekerjaan lain. Merujuk pada indikator komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (Han, 1987), fakta di lapangan menunjukkan rendahnya komitmen afektif di mana karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta kurang memiliki rasa memiliki terhadap instansinya, yang terlihat dari kurang adanya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan, untuk tercapainya visi dan misi instansinya tersebut.

Komitmen afektif sangat penting untuk dimiliki seorang anggota organisasi. Hal ini bukan saja terkait dengan perilaku kerja yang tampak oleh konsumen maupun pengguna jasa anggota organisasi, namun juga bagi diri anggota organisasi tersebut. Pentingnya komitmen afektif untuk dimiliki bagi anggota organisasi adalah adanya perasaan nyaman dari anggota organisasi, sehingga anggota organisasi tersebut mau untuk menjadi bagian dari organisasi sampai pensiun. Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang rendah akan merasa tidak tenang ketika bekerja. Hal ini akan terlihat dari perilaku kerja anggota organisasi yang cenderung terburu-buru dikarenakan kurang adanya rasa memiliki terhadap organisasi, sehingga menyebabkan anggota organisasi ingin segera menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Ketidaknyamanan dalam bekerja juga menjadi indikator lemahnya komitmen afektif. Hal ini terlihat pada saat tidak ada pekerjaan di dalam kantor, beberapa karyawan lebih memilih untuk menghabiskan waktunya di luar gedung perkantoran. Ketidaknyamanan ini akan menimbulkan berkurangnya rasa memiliki terhadap organisasi.

Anggota organisasi yang memiliki komitmen afektif yang rendah membuat anggota organisasi malu mengakui keberadaan dirinya dalam organisasi. Hal ini bisa ditunjukkan dengan penolakan menggunakan atribut organisasi, ketidaknyamanan dalam bekerja dalam organisasi dan enggan untuk membicarakan keanggotaannya dalam organisasi kepada orang lain. Hasil data di lapangan menunjukkan komitmen afektif yang dimiliki karyawan cenderung rendah. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya rasa memiliki dari anggota organisasi terhadap organisasinya yang tercermin dalam perilaku kerjanya.



Allen dan Meyer (1990) menyebutkan terdapat tiga faktor yang melatarbelakangi munculnya komitmen afektif pada karyawan, yaitu, karakter personal, karakter organisasi dan pengalaman kerja. Karakter personal meliputi prestasi, hubungan sosial dengan rekan kerja dan juga etika kerja yang dianut anggota organisasi sebagai landasan utama dalam bekerja. Etika adalah usaha manusia untuk memakai akal budi dan daya fikirnya untuk memecahkan masalah bagaimana seseorang harus hidup untuk menjadi lebih baik (Magnis, 1987). Definisi tersebut mengartikan bahwa etika kerja adalah usaha manusia untuk memakai akal budinya dalam perilaku bekerjanya untuk menjadi lebih baik.

Etika pada hakikatnya tidak memberikan ajaran, melainkan memeriksa kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma-norma dan pandangan moral (Suseno, 1987). Pemahaman etika menurut konsep Islam dijabarkan oleh Triyuwono (2000) yang menyatakan bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan Rahmat kepada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam yang tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia seseorang, tetapi juga kehidupan setelah dunia ini (Fitria, 2003). Selanjutnya, Salem dan Agil (2012) mengatakan bahwa etika kerja Islam merupakan perilaku dalam tempat kerja yang di dalamnya termasuk usaha, tanggungjawab, sosial dan kreatifitas.

Komitmen afektif merupakan hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil dimana seorang anggota organisasi memiliki keterlibatan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama. Komitmen afektif bukan berlandaskan adanya timbal balik dalam

materi, namun lebih terletak pada kesamaan nilai-nilai, baik antar anggota organisasi, maupun antara anggota organisasi dengan organisasinya. Peraturan benar dan salah serta nilai yang dianggap benar dan salah dalam suatu golongan inilah yang disebut dengan etika. Dengan demikian, komitmen afektif dalam organisasi menjadikan etika kerja sebagai salah satu faktor demi terwujudnya komitmen afektif dari anggota organisasi terhadap organisasinya.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan etika kerja Islam terhadap komitmen afektif pada karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana hubungan etika kerja Islam terhadap komitmen afektif karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, yang berkaitan dengan komitmen afektif. Penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu sumber

referensi yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan juga etika kerja Islam.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi organisasi mengenai pentingnya komitmen afektif dari anggota organisasi untuk keberlangsungan organisasi yang bersangkutan. Penelitian ini diharapkan juga bisa memberikan tambahan masukan bagi institusi yang berbasis Islam, agar memperhatikan etika kerja yang digunakan anggotanya sebagai landasan untuk bekerja, agar tidak melenceng dari etika kerja Islam yang bersumber dari Al Quran dan al Hadist.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai komitmen organisasi sudah banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Darwis A. Yousef pada tahun 2000 dengan judul "*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change*". Penelitian ini dilakukan di Uni Emirat Arab dengan subjek penelitian adalah pemilik perusahaan. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap seluruh dimensi komitmen organisasi, dengan korelasi positif tertinggi didapat antara etika kerja Islam dengan dimensi komitmen afektif.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh John P. Meyer, David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnytsky pada tahun 2002 dengan judul

“*Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”. Penelitian tersebut menemukan bahwa terdapat korelasi dari ketiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif. Ketiga dimensi komitmen organisasi ini saling berkaitan jika di hubungkan dengan keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen kerja. Penelitian ini juga menyebutkan bahwa ketiga dimensi komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan tingkat *turnover* dan *withdrawal cognition*. Disebutkan juga bahwa komitmen afektif memiliki korelasi yang paling kuat dan berhubungan positif dengan *organization-relevant* (kehadiran, kinerja dan OCB) serta *employee-relevant* (stres dan konflik keluarga). Komitmen normatif juga memiliki hubungan yang positif dengan *employee-relevant* dan *organization-relevant*, namun tidak terlalu kuat seperti komitmen afektif. Terakhir dalam penelitian ini menyebutkan bahwa komitmen kontinuans, adalah satu-satunya dimensi dari komitmen organisasi yang paling tidak mempunyai hubungan dengan *employee-relevant* dan *organization-relevant*.

Penelitian lain yang juga menggunakan komitmen organisasi sebagai variabelnya adalah penelitian dari Astri Fitria (2003) yang berjudul “*Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*”. Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dengan subjek penelitian adalah seluruh akuntan interen, akuntan pendidik, dan staf akuntan yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia yang meliputi perbankan syariah, asuransi

syariah, rumah sakit, perguruan tinggi dan lembaga pendidikan Islam lainnya. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi berdasarkan instrument dari Allen dan Meyer tahun 1991 dengan 24 aitem yang dibeda-bedakan dalam tiga sub skala, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans. Skala perubahan organisasi berdasarkan teori dari Dunham, yang terdiri dari 18 aitem. Hasil dari penelitian ini antara lain mengatakan bahwa ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Agung Budi Sulisty (2005) dari Universitas Negeri Jember. Judul penelitiannya adalah *“Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi”*. Skala etika kerja Islam dalam penelitian ini menggunakan instrument Ali (1988) yang telah dimodifikasi oleh Yousef (2003), yang terdiri atas 17 aitem, kemudian skala komitmen organisasi berdsarkan teori dari Allen dan Meyer (1993) yang dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuans, yang terdiri dari 24 aitem. Penelitian ini menghasilkan tiga buah kesimpulan dari hipotesis yang sudah dikemukakan, yaitu, etika kerja islami berpengaruh langsung dan positif terhadap komitmen organisasi, etika kerja islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi dan yang terakhir adalah etika kerja islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap perubahan organisasi.

Komitmen organisasi juga pernah diteliti oleh Aaron Cohen dari Jerman pada tahun 2007. Penelitian tersebut berjudul “*Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda*”. Penelitian ini berlatar belakang budaya Amerika Utara. Penelitian ini menyebutkan bahwa *teamwork* merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi, baik itu adalah organisasi profit maupun non-profit. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa masing-masing kebudayaan memiliki kunci kekuatan komitmen organisasi yang berbeda-beda.

Beberapa penelitian yang menggunakan variabel komitmen organisasi di Indonesia antara lain yang disusun oleh Leny Novianti dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan Hendra Gunawan dari Universitas Islam Bandung, dengan judul “*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening*” pada tahun 2010. Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru, dengan subjek tiga puluh orang. Skala etika kerja Islam yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan penjabaran tiga dimensi etika kerja dari surat Al Baqarah 282, yaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran, yang kemudian penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Yousef Darwis (2000), sedangkan skala komitmen organisasi menggunakan enam skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) yang dimodifikasi sendiri oleh peneliti. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara umum etika kerja Islam dan etika bisnis berpengaruh positif terhadap

komitmen profesinya dan juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan tingkat signifikansi probabilitasnya ( $p = 0,000$ ) di bawah 0,05.

Penelitian selanjutnya mengenai komitmen organisasi adalah penelitian dari Zaneb Omer Salem pada tahun 2012. Judul penelitian tersebut adalah "*The Effects of Islamic Individuals Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks.*" Penelitian dilakukan di karyawan bank umum di Libya dengan cara membagikan kuesioner, baik secara langsung maupun dengan menggunakan surat. Jumlah seluruh karyawan bank umum di Libya adalah berjumlah 14.800 karyawan, dan penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 430 karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa ada pengaruh yang positif antara etika pribadi Islam dengan ketiga dimensi komitmen organisasi. Namun, secara khusus penelitian mengemukakan bahwa komitmen normatif memiliki korelasi yang paling tinggi jika dikaitkan dengan etika pribadi Islam daripada komitmen afektif dan komitmen kontinuans. Kesimpulan dari penelitian ini adalah karyawan yang sangat mendukung etika kerja Islam akan lebih berkomitmen, karena mereka percaya pada kerja keras, dedikasi untuk bekerja, kerjasama dan daya saing di tempat kerja, memenuhi tenggat waktu di tempat kerja, keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja, sehingga karyawan lebih berkomitmen untuk berkarya di perusahaannya.

Selanjutnya, penelitian terbaru mengenai komitmen afektif yang dilakukan di Indonesia berjudul "*Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif*" yang disusun oleh Tito Firmanto dan Anang Kristyanto pada tahun 2013. Pengukuran variabel budaya kerja



kekeluargaan berdasarkan atas penelitian Allen pada tahun 2001 dalam Anja Feierabend (2010), pengukuran komitmen afektif berdasarkan atas indikator Allen dan Meyer (1990), yang meliputi perasaan nyaman, ikut merasakan dan menyelesaikan masalah, rasa memiliki perusahaan, memiliki kedekatan emosional dengan tempat kerja, dan merasa dirinya sebagai bagian dari perusahaan. Skala terakhir adalah turnover yang didasarkan atas penelitian Edi Suhanto pada tahun 2009. Penelitian tersebut dilakukan di dengan subjek penelitian sebanyak 165 orang dari karyawan PT Boma Bisma Indra Surabaya. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa budaya kekeluargaan yang ada pada perusahaan, mampu meningkatkan komitmen afektif pada karyawan. Adanya komitmen afektif pada karyawan ini akan mengurangi munculnya indikasi *turnover* pada karyawan, sehingga karyawan akan mempertahankan posisinya dalam perusahaan.

Penelitian-penelitian di atas adalah beberapa contoh penelitian yang melibatkan variabel komitmen afektif di dalamnya. Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Letak perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemilihan subjek ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang banyak dilakukan terhadap karyawan swasta, seperti karyawan auditor pada perusahaan akuntan dan juga karyawan bank. Selain itu, pemilihan variabel dalam penelitian ini juga berbeda dibanding dengan penelitian yang pernah ada. Penelitian ini menghubungkan langsung dua

variabel, yaitu etika kerja Islam dengan komitmen afektif, tanpa menggunakan variabel moderator.

Penelitian menggunakan alat ukur yang dibuat sendiri oleh peneliti. Peneliti membuat alat ukur skala komitmen afektif berdasarkan dari indikator komitmen afektif yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer, serta alat ukur skala etika kerja Islam berdasarkan aspek teori etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Ali J. Abbas.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

Ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dimana semakin tinggi etika kerja Islam, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang muncul, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah etika kerja Islam, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang akan muncul pada karyawan.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Hasil penelitian yang didapat memang kurang sesuai dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti sebelum melakukan penelitian. Hal ini disebabkan karena penelitian ini juga masih memiliki banyak kekurangan. Lamanya proses penyebaran angket menjadi salah satu kendala yang dialami peneliti untuk bisa selalu mengawasi subjek penelitian dalam mengisi angket. hal ini juga disebabkan karena peneliti tidak bisa secara langsung bertatap muka dengan satu persatu subjek penelitian, sehingga sangat mungkin terjadinya bias dalam pengisian angket. Selain itu, penyebaran subjek yang tidak bisa dikondisikan oleh peneliti memungkinkan terjadinya saling bekerjasama antara

satu subjek dengan subjek yang lain dalam pengisian angket. Hal-hal inilah yang juga menyebabkan data yang diambil peneliti masih kurang maksimal.

### C. Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang diajukan antara lain:

1. Bagi Karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
  - a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta lebih meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki agar visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik
  - b. Diharapkan, dengan melihat hasil penelitian ini karyawan Universitas Islam Negeri Yogyakarta tidak hanya memiliki wawasan keislaman dalam pendidikan, namun juga dalam etika kerja Islam yang dimiliki oleh setiap karyawan.
2. Bagi Instansi Terkait (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga)
  - a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada pihak universitas mengenai kondisi lingkungan kerja karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan berkenan untuk selalu mendekati diri kepada setiap *stake holder* yang ada, baik itu karyawan tingkat pusat (rektorat) maupun karyawan di masing-masing fakultas, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih baik.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan universitas untuk memberikan pengenalan maupun pelatihan bagi

karyawan terkait dengan Etika Kerja Islam, sehingga Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga tidak hanya berfokus pada pendidikan Islam, namun juga membudayakan perilaku kerja yang berlandaskan pada Etika Kerja Islam.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengingat bahasan etika kerja Islam dan komitmen afektif belum terlalu banyak dibicarakan di dunia psikologi, diharapkan peneliti selanjutnya lebih banyak mencari sumber referensi yang mendukung untuk melakukan penelitian dengan dua variabel ini.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji lebih lanjut variabel-variabel lain yang mempengaruhi komitmen afektif selain etika kerja Islam.
- c. Diharapkan peneliti selanjutnya membahas Etika Kerja Islam lebih berdasarkan pada telaah dan pengkajian secara psikologis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (1987). Scaling an Islamic Work Ethic. *The journal of Social Psychology (128)5*. 575-583
- Abbas, J. A., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: a Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal Volume 15*. 5-19
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chaplin. (2008). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Cohen, A. (2007). Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labor Markets: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda. *Internationale Berufsbildungsforschung, 26*.
- Darwish, A., Y. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations, 53*; 513.
- Firmanto, T., & Kristyanto, A. (2013). Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1.1*
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MAKSI volume 3*.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, S. T. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Volume 14(2)*. 109-117.
- Hartman, L. P., & DesJardins, J. (2008). *Etika Bisnis: Pengambilan Keputusan Untuk Integritas Pribadi dan Tanggung Jawab Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga

- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (10<sup>th</sup> Edition). The McGraw Hill Companies, Inc.
- Magnis, Franz., & Suseno. (1987). *Etika Dasar Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Meyer, J. P., & Allen, J. N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovith, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Novianti, L., & Gunawan, H. (2010). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 3(2).
- Ornstein, S., Cron, W., & Slocum, J. (1989). Life Stage versus career stage: A Comparative Test of the Theories of Levinson and Super. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 117-133.
- Rhoades, L., Eisenberg, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology* 86, 825-836
- Robbins, P. S. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi keduabelas). Jakarta: PT. Indeks
- Salem, Z. O., & Agil, S. O. S. (2012). The Effects of Islamic Individuals Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *British Journal of Arts and Social Sciences* 9(1).
- Steers, R. M & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3<sup>rd</sup> Edition. New York: Mc Graw Hill Book Company
- Sulistyo, A. B. (2005). Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi. 4(2), 125-155.

- Supratiknya. (2010). *Teori-Teori Holistik Organismik-Fenomenologis Psikologi Kepribadian 2*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Suseno, M. N. (2011). *Konstruksi Alat Ukur Psikologi: Handout Perkuliahan*. Tidak diterbitkan.
- Suseno, M. N. (2012). Motivasi Spiritual dan Komitmen Afektif pada Karyawan. *Jurnal Psikologi* 5(1), 31-43.
- Suseno, M. N. (2012). *Pedoman Praktikum Statistika (Revisi I)*. Yogyakarta. Laboratorium Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana



**DAFTAR LAMAN**

<http://id.berita.yahoo.com/pascalebaran-puluhan-pns-tidak-masuk-kerja-062432001.html> Diunduh pada Selasa 21 Januari 2014; 7.14 PM

<http://joglosemar.co/2013/08/hari-pertama-masuk-kerja-ratusan-pns-jogja-mangkir.html> diunduh pada Kamis 12 Agustus 2013; 03.47 PM

<http://radaronline.co.id/2014/01/16/sidak-pns-banyak-yang-tidak-masuk.html> diunduh pada Selasa 21 Januari 2014; 7.05 PM

