

# PSIKOLOGIKA

JURNAL PEMIKIRAN DAN PENELITIAN PSIKOLOGI

*Nitya Goestiana Nafisah & Erika S. Kusumaputri*

PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU  
KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS

*Yoga Rendy Riandana & Nur Pratiwi Noviaty*

PERSEPSI TERHADAP ASERTIVITAS PIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJAKARYAWAN

*Rahma Nur Fitriana & Erika S. Kusumaputri*

ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI NEGERI SIPIL

*Casmini*

DINAMIKA PSIKOLOGIS UNTUK BERHENTI MEROKOK WARGA  
MUHAMMADIYAH KECAMATAN KALASAN SLEMAN

*Sylvia Wulandari & Mira Aliza Rachmawati*

EFIKASI DIRI DAN STRES AKADEMIK PADA SISWA SEKOLAH  
MENENGAH ATAS PROGRAM AKSELERASI

*Endah Septianingsih & Uly Gusniarti*

AKU BERKARYA: STUDI KASUS KETAHANAN BANTING PADA DIFABEL  
YANG BERWIRAUSAHA

*Indra Wahyudi & Riang Gumanti*

PERBEDAAN SUMPEK ANTARA WANITA DAN PRIA PENGHUNI PEMUKIMAN  
PADAT DI KOTA YOGYAKARTA

*Grace Kilis*

DINAMIKA KONFLIK SUAMI-ISTRI PADA MASA AWAL PERKAWINAN

*Ilham R. Saputro, Abdurrohman & Erni Agustina Setiowati*

STRES KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI KEPERIBADIAN  
TAHAN BANTING DAN MASA KERJA

# PSIKOLOGIKA

JURNAL PEMIKIRAN DAN PENELITIAN PSIKOLOGI

**101 Daftar isi**

**103 SEKAPUR SIRIH: PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI**

**105 PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI PADA GURU SEKOLAH MENENGAH ATAS**  
Nitya Goestiana Nafisah & Erika S. Kusumaputri

**111 PERSEPSI TERHADAP ASERTIVITAS PIMPINAN DAN KETERIKATAN KERJAKARYAWAN**  
Yoga Rendy Riandana & Nur Pratiwi Noviaty

**121 ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI NEGERI SIPIL**  
Rahma Nur Fitriana & Erika S. Kusumaputri

**127 DINAMIKA PSIKOLOGIS UNTUK BERHENTI MEROKOK WARGA MUHAMMADIYAH KECAMATAN KALASAN SLEMAN**  
Casmuni

**146 EFIKASI DIRI DAN STRES AKADEMIK PADA SISWA SEKOLAH MENENGAH ATAS PROGRAM AKSELERASI**  
Silvia Wulandari & Mira Aliza Rachmawati

**156 AKU BERKARYA: STUDI KASUS KETAHANAN BANTING PADA DIFABEL YANG BERWIRAYSAHA**  
Endah Septianingsih & Uly Gusniarti

**169 PERBEDAAN *SUMPEK* ANTARA WANITA DAN PRIA PENGHUNI PEMUKIMAN PADAT DI KOTA YOGYAKARTA**  
Indra Wahyudi & Riang Gumanti

**176 DINAMIKA KONFLIK SUAMI-ISTRI PADA MASA AWAL PERKAWINAN**  
Grace Kilis

**187 STRES KERJA WARTAWAN DITINJAU DARI KEPERIBADIAN TAHAN BANTING DAN MASA KERJA**  
Ilham R. Saputro, Abdurrohman & Erni Agustina Setiowati

**199 INDEKS PENULIS DAN SUBJEK ARTIKEL VOLUME 19**

Psikologika	Volume 19	Nomor 2	Halaman 101 - 202	Yogyakarta Juli 2014	ISSN : 1410-1289
-------------	-----------	---------	----------------------	-------------------------	---------------------

---

## ETIKA KERJA ISLAM DAN KOMITMEN AFEKTIF PEGAWAI NEGERI SIPIL

Rahma Nur Fitriana  
Erika S. Kusumaputri

*Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,  
Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Email: fifiharsono@yahoo.co.id*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the relationship between Islamic Work Ethics and Affective Commitment. This research was conducted at a state university in Yogyakarta, and involved 103 subjects. The subjects were the employees who work at the university with following the characteristics 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 was analyzed using pearson product moment. The results 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 result 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.*

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

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan Etika Kerja Islam dan komitmen Afektif. Penelitian ini dilakukan di sebuah perguruan tinggi negeri yang terletak di wilayah 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.

**Kata Kunci:** Etika Kerja Islam; Komitmen Afektif

**K**omitmen 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, Stanley, Herscovith, & Topolnytsky, 2002). Awal mulanya, komitmen organisasi hanya dibagi menjadi dua jenis oleh Steers dan Porter (1983), yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Pengembangan teori komitmen organisasi kemudian dilanjutkan oleh Allen dan Meyer pada tahun 1990, yang mengidentifikasi 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 pada karyawan ini sering menjadi salah satu keluhan para *stakeholder*. Para karyawan, terutama karyawan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dipandang lamban dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Suara Pembaruan, 1 Februari 2014). Keluhan ini, sekalipun belum menjadi gejala yang massif, juga terjadi pada karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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. Komitmen afektif merupakan hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya. Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil di mana 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.

Etika adalah usaha manusia untuk memakai akal budi dan daya pikirnya untuk memecahkan masalah bagaimana seseorang harus hidup untuk menjadi lebih baik (Magnis-Suseno, 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 (Magnis-Suseno, 1987). Pemahaman etika menurut konsep Islam (Triuwono, 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 kreativitas.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, semakin rendah etika kerja Islam yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang dimiliki karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Banyaknya karyawan keseluruhan berjumlah 452 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan administrasi yang sudah diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil yang berusia diantara 34-60 tahun dan memiliki masa kerja 2-10 tahun, dengan jumlah total sebanyak 239 orang. Pemilihan karyawan dengan masa kerja ini didasarkan pada pertimbangan bahwa mereka masih dalam tahap pembinaan. Sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 150 orang.

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua skala dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), antara Setuju dan Tidak Setuju (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS), serta kedua angket tersebut terdiri atas pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

Pertama: Skala Komitmen Afektif. Skala komitmen afektif yaitu berupa skala yang disusun peneliti dari indikator perilaku yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990) yang terdiri atas enam indikator, 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, dan (6) Senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi. Skala ini terdiri atas 24 aitem.

Kedua: Skala Etika Kerja Islam. Skala etika kerja Islam yang digunakan peneliti mengacu pada aspek-aspek etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Abbas (2008) yang terdiri atas empat aspek, yaitu usaha, kompetisi dan kerjasama, transparansi (kejujuran), dan tanggung jawab. Skala ini terdiri atas 32 aitem yang diusulkan oleh peneliti, setelah dilakukan *professional judgement*, menghasilkan 6 aitem yang harus diperbaiki, dengan cara menambah, mengurangi atau memperbaiki kata-kata pada aitem tersebut dengan koefisien korelasi aitem dengan aitem bergerak antara 0,203-0,712 dengan koefisien realibilitas *alpha Cronbach* 0,872.

### Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment Pearson* dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 16.0*.

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Subjek

Berdasarkan hasil kategorisasi subjek pada skala Komitmen Afektif pada kategori sedang terdapat 40 subjek (38,83 %) yang memiliki komitmen afektif pada kategori sedang, dan 63 subjek (61,17%) yang memiliki komitmen afektif pada kategori tinggi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dalam penelitian ini termasuk dalam kategori tinggi, yaitu terdapat 63 subjek (61,17%). Adapun hasil lengkap dari kategorisasi skor subjek pada

s            k            a            l            a

= 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam

komitmen afektif dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Kategori skor Komitmen Afektif**

Kategori	Rumus	Skor	Subjek	Persentase
Rendah	$x < M - 1,0 SD$	$x < 37$	0	0 %
Sedang	$(M - 1,0 SD) \leq x < (M + 1,0 SD)$	$37 \leq x < 59$	40	38, 83 %
Tinggi	$(M + 1,0 SD) \leq x$	$59 \leq x$	63	61, 17 %

Kategorisasi subjek pada skala *Etika Kerja Islam*, dapat diketahui bahwa sebanyak 100 subjek (97,09%) dalam kategori tinggi, dan terdapat 3 subjek (2,91%) dalam kategori sedang.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Etika Kerja Islam* dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang, dimana terdapat 100 subjek (97,09%).

**Tabel 2. Kategori skor Etika Kerja Islam**

Kategori	Rumus	Skor	Subjek	Persentase
Rendah	$x < M - 1,0 SD$	$x < 42$	0	0 %
Sedang	$(M - 1,0 SD) \leq x < (M + 1,0 SD)$	$42 \leq x < 66$	3	2, 91 %
Tinggi	$(M + 1,0 SD) \leq x$	$66 \leq x$	100	97, 09 %

**Hasil Uji Asumsi**

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data komitmen afektif berdistribusi secara normal dengan skor KS-Z= 0.093 ( $p > 0.05$ ) dan data etika kerja Islam berdistribusi secara normal dengan skor KS-Z= 0.183 ( $p > 0.05$ ). Uji Linieritas dengan menggunakan *test for linierity* diperoleh skor F= 0.462 ( $p < 0.00$ ). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif dan etika kerja Islam mengikuti garis linier.

**Hasil Uji Hipotesis**

Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa ada ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima atau terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan korelasi ( $r$ )=0.459 dengan  $p=0.000$  ( $p < 0.05$ ). Besarnya 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 %, masih ada 78.9% faktor lain yang memengaruhi munculnya komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 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. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.459 dengan penelitian ini diterima.

Penelitian ini sesuai dengan sesuai dengan Oliver (Yousef, 2000) yang

menemukan bahwa etika kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan seluruh dimensi dalam komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Sementara itu, Abbas (1987) menyatakan bahwa orientasi dari etika kerja Islam adalah keyakinan seseorang terhadap organisasinya yang kemudian akan memunculkan nilai-nilai kerja yang dijadikan sebagai landasan utama dalam tempat kerja. Hal ini akan memengaruhi kebaikan yang terpancar dari seorang karyawan untuk menyeimbangkan diri antara kebutuhan diri dengan kebutuhan sosial. Pengertian tersebut bukan berarti penolakan terhadap kehidupan, tetapi merupakan suatu pemenuhan kebutuhan dalam motivasi untuk bekerja. Masih menurut Abbas, sumber nilai dalam etika kerja Islam adalah didasarkan pada niat, bukan pada hasil setelah dicapai. Ali mengatakan bahwa kerja adalah sebuah aktivitas yang utama yang berhubungan dengan kebutuhan manusia untuk membangun keseimbangan dalam diri individu dengan kehidupannya sosialnya.

Menurut Allen dan Meyer (1990), komitmen afektif terbentuk karena tiga faktor, yaitu karakteristik individu, karakter/struktur organisasi dan pengalaman kerja. Komitmen afektif terbentuk sebagai hasil di mana 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.

Munculnya komitmen afektif merupakan suatu hasil dari proses sikap seorang anggota organisasi terhadap organisasinya dengan mempertimbangkan kesesuaian antara nilai yang ada pada diri

anggota organisasi tersebut dengan nilai yang ada pada organisasi. Kesesuaian nilai-nilai dalam diri anggota organisasi dengan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi terbentuk karena adanya etika kerja dari masing-masing anggota organisasi. Etika berkaitan dengan cara seseorang bertindak, memilih, berperilaku, dan melakukan suatu hal (Hartman & DesJardins, 2008). Kesamaan nilai antara diri pribadi dengan organisasi yang diikuti merupakan salah satu hal yang memengaruhi munculnya komitmen dalam diri seorang anggota organisasi. Dikatakan Meglino dkk (1989) bahwa karyawan akan lebih mempunyai komitmen terhadap organisasinya ketika nilai-nilai yang dimiliki dalam dirinya sama dengan nilai yang dimiliki oleh pemimpinnya, dalam hal secara luas berarti sama dengan nilai yang dianut oleh organisasi. Hal ini berarti bahwa, pernyataan Allen dan Meyer (1990) yang mengatakan etika kerja sebagai salah satu faktor kemunculan komitmen afektif juga memperkuat hasil dari penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka 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. 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.

### Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini antara lain: Pertama, bagi karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta diharapkan karyawan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta lebih

meningkatkan komitmen afektif yang dimiliki agar visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik, dan Universitas Islam Negeri Yogyakarta tidak hanya memiliki wawasan keislaman dalam pendidikan, namun juga dalam etika kerja Islam yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Kedua, bagi Instansi Terkait (Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga), 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.

Bagi Peneliti Selanjutnya, 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. Kemudian, diharapkan peneliti selanjutnya mengkaji lebih lanjut variabel-variabel lain yang memengaruhi komitmen afektif selain etika kerja Islam.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. (1987). Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology* (128)5. 575-583.
- Abbas, J. A., & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic Work Ethic: a Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal Volume* 15. 5-19.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitria, A. (2003). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal MAKSI*, 3, 117-119.
- Hartman, L. P., & DesJardins, J. (2008). *Etika Bisnis: Pengambilan Keputusan Untuk Integritas Pribadi dan Tanggung Jawab Sosial*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Magnis-Suseno, F. (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., Stanley, D. J., Herscovitch, 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.
- 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), 579-597.
- Steers, R. M & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3<sup>rd</sup> Edition. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Suara Pembaruan. (6 September 2011). [www.suarapembaruan.com/ekonomidanbisnis/kinerja-dan-produktivitas-birokrasi-indonesia-buruk/10863](http://www.suarapembaruan.com/ekonomidanbisnis/kinerja-dan-produktivitas-birokrasi-indonesia-buruk/10863). Diunduh 1 Februari 2014.