

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEADILAN DISTRIBUTIF,
KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERAKSIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh:

FITRIAN SURYO ANGGORO
12391050

PEMBIMBING:

Dr. SYAFIQ MAHMADAH HANAFI, M.Ag.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEADILAN DISTRIBUTIF,
KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERAKSIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri)**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI**

Oleh:

**FITRIAN SURYO ANGGORO
12391050**

PEMBIMBING:

Dr. SYAFIQ MAHMADAH HANAFLI, M.Ag.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan etika kerja Islam dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja di Baitul mal wat tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri. Keadilan Organisasi disini diukur menggunakan tiga dimensi keadilan yang dikembangkan oleh Cropanzano dkk. (2007) yaitu: keadilan distribusi, keadilan prosedural dan keadilan interaksional. Lebih lanjut, penelitian ini menguji pengaruh etika kerja Islam dan tiga dimensi keadilan tersebut terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel etika kerja Islam, keadilan distributif, keadilan interaksional, secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel keadilan prosedural berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BMT Bina Ihsanul Fikri.

Kata Kunci: etika kerja Islam, keadilan organisasional, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional, kepuasan kerja, BMT Bina Ihsanul Fikri.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Fitriyan Suryo Anggoro

Kepada
Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Fitriyan Suryo Anggoro
NIM : 12391050
Judul Skripsi : **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri)”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Keuangan Syariah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 April 2017

Pembimbing

Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-1624/Un.02/DEB/PP.05.16/05/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :
**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, Keadilan Distributif,
Keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional
Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat
Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri)**
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITRIAN SURYO ANGGORO
NIM : 12391050
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 03 Mei 2017
Nilai Munaqasyah : B+

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag

NIP. 19670518 199703 1 003

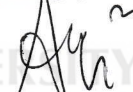
Penguji I



Sunarsih, SE, M.Si

NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II



M. Arsyadi Ridha, SE, M.Sc, AK, CA

NIP. 19830419 201503 1 002

Yogyakarta, 16 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitrian Suryo Anggoro
NIM : 12391050
Jurusan/Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Etika Kerja Islam, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri

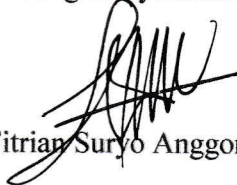
beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 25 April 2017

Yang menyatakan


(Fitrian Suryo Anggoro)

SURAT PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fitriyan Suryo Anggoro
NIM : 12391050
Jurusan/Prodi : Manajemen Keuangan Syariah / Ekonomi dan
Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Etika Kerja Islam, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan dipergunakan sebagaimana perlunya

Wassalamu'alaikum Wr. Wb..

Yogyakarta, 04 April 2017



FITRIAN SURYO ANGGORO
NIM. 12391050

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

**“Keluarga Saya Tercinta dan
Orang-Orang yang Selalu Mendukung Saya”**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”

(HR.Turmudzi)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'aalamiin, segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan kasih sayang serta karunia-Nya kepada seluruh makhluk ciptaan-Nya. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan pengikutnya sampai akhir zaman.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta., dan selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini, serta selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
3. Bapak H.M. Yazid Affandi, M.Ag. selaku Ketua Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
5. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi, Jurusan, dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Keluarga terutama kedua orangtua tercinta, bapak Siswo Suratno, ibu Nuriyati dan adik saya tercinta Basofi Ardi Nur Cahyo. Serta Alm. pakde Ahmad dan Almh. bude Munjiyati yang selalu mendoakan, memotivasi dan mendukung hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
7. Seluruh manajer dan staff BMT Bina Ihsanul Fikri yang telah saya jadikan sampel dalam penelitian ini.
8. Teman-teman sejawad terutama, Anda, Alip, Bagus, Mas Jefri, Pandoyo, Revi, Afrizal, Fuad, Saptono, Bima, Adi, Kabul, Agung, Nandar, dan Yaya yang telah menemani serta memberikan motivasi dan semangat hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
9. Seluruh teman-teman KUI angkatan 2012 terutama Udin, Faisol, Osa, Bagus, Fahmi, Aji, Rafi, Sidik, Jafar, Saiful, Mukhromin, yang telah berjuang bersama-sama menempuh pendidikan Keuangan Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 25 April 2017

FITRIAN SURYO ANGGORO
NIM. 12391050



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es

ث	Syīn	sy	es dan ye
ك	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
د	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	`	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karōmah al-aulyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
-----ِ-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----ُ-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif جاهلية	ditulis	<i>Ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fatḥah + yā' mati تنسى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَاتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawī al-furūḍ</i>
أَهْلِ السَّنَةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xvii
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
1.5 Sistematika Pembahasan.....	14

BAB II	LANDASAN TEORI	16
2.1	Etika kerja Islam	16
2.1.1	Pengertian Etika Kerja Islam	16
2.1.2	Parameter Etika Kerja Islam	20
2.1.3	Dimensi Etika Kerja Islam	24
2.2	Keadilan Distributif	27
2.2.1	Pengertian Keadilan Distributif	27
2.3	Keadilan Prosedural	32
2.3.1	Pengertian Keadilan Prosedural	32
2.3.2	Model Keadilan Prosedural	34
2.3.3	Aturan Pokok Keadilan Prosedural	35
2.3.4	Komponen Keadilan Prosedural	37
2.4	Keadilan Interaksional	39
2.4.1	Pengertian Keadilan Interaksional	39
2.4.2	Aspek Keadilan Interaksional	41
2.5	Kepuasan Kerja	43
2.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja	43
2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ...	46
2.5.3	Aspek-Aspek yang Terdapat Dalam Kepuasan Kerja ..	47
2.6	Penelitian Terdahulu	50
2.7	Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesis penelitian	53
2.7.1	Pengaruh Etika Kerja Islam dengan Kepuasan kerja ...	53
2.7.2	Pengaruh Keadilan Distributif dengan	

Kepuasan kerja	54
2.7.3 Pengaruh Keadilan Prosedural dengan Kepuasan Kerja	56
2.7.4 Pengaruh Keadilan Interaksional dengan Kepuasan Kerja	57
2.8 Kerangka Teoristis	59
BAB III METODE PENELITIAN	61
3.1 Populasi dan Sampel	61
3.1.1 Populasi	61
3.1.2 Sampel	61
3.2 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	62
3.2.1 Kuisisioner	62
3.2.2 Wawancara	63
3.3 Definisi Operasional Variabel	63
3.4.1 Independen	63
3.4.2 Dependen	65
3.4 Alat Uji Statistik	65
3.4.1 Uji Validitas	65
3.4.2 Uji Realibilitas	66
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	67
3.5 Analisis Regresi Bergenda	68
3.6 Uji Hipotesis	69
3.6.1 Uji F	69

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi	69
3.6.3 Uji T.....	70
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Analisis Karakteristik Responden	71
4.1.1 Jenis Kelamin.....	72
4.1.3 Tingkat Pendidikan	72
4.1.4 Masa Kerja	73
4.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas	73
4.2.1 Uji Validitas	73
4.2.2 Uji Realibilitas	75
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.3.1 Uji Normalitas	76
4.3.2 Uji Multikolinearitas	77
4.3.3 Uji Hetetoskedastisitas	77
4.4 Uji Regresi Berganda.....	79
4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	81
4.5.1 Uji F.....	81
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi	82
4.5.3 Uji T	83
4.6 Analisis dan Pembahasan.....	84
4.6.1 Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja	84
4.6.2 Keadilan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja	87
4.6.3 Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja	91

4.6.4 Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja	93
BAB V PENUTUP	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Implikasi	98
5.3 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Profil Keuangan BMT Bina Ihsanul Fikri tahun 2008-2015 ...	10
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	71
Table 4.2	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.3	Hasil Uji Realibilitas	75
Tabel 4.4	Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.5	Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.6	Hasil Uji Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.8	Hasil Uji F	82
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.10	Hasil Uji T	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Etika Kerja Islam	18
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	59
Gambar 4.1 Hasil Uji Scatterplot.....	78

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Daftar Terjemah	107
Lampiran 2	Draft Kuisisioner	107
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	114
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik	117
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Berganda	118
Lampiran 6	Hasil Uji Hipotesis	119

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah organisasi terdapat sekumpulan individu yang berinteraksi satu sama lain yang melaksanakan aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuannya. Aktivitas yang dilakukan merupakan perencanaan yang sebelumnya telah dibuat oleh para pendiri organisasi dimana dalam pelaksanaannya terdapat nilai-nilai ataupun sistem norma tertentu yang dianut para anggotanya. Novianti dan Gunawan (2010) menyatakan bahwa organisasi memiliki wewenang dan tanggung jawab dalam mengembangkan perilaku organisasi yaitu prinsip-prinsip dan sistem norma yang dapat dijadikan pegangan oleh seluruh anggotanya. Sistem tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan.

Terdapat beberapa kasus yang menggambarkan bahwa perusahaan memiliki kecenderungan untuk mendahulukan kepentingan dan saling menghalalkan cara dalam rangka memperoleh keuntungan sebanyak mungkin, sehingga perusahaan yang kuat makin mendominasi, sementara yang lemah mengalami kerugian yang relatif besar. Kompetisi yang semakin ketat dan konsumen yang kian menuntut sering menjadi faktor penyebab perusahaan mengabaikan etika dalam berbisnis. Namun, belakangan beberapa akademisi dan praktisi bisnis melihat adanya hubungan sinergis antara etika dan laba. Menurut

mereka, justru di era kompetisi yang ketat ini, reputasi baik merupakan sebuah *competitive advantage* yang sulit ditiru. *Competitive advantage* atau daya saing berkaitan dengan efektivitas perusahaan, yaitu apakah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan meliputi pemegang saham, para pelanggan, serta para karyawan di dalam perusahaan tersebut. Kesuksesan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tidak hanya dapat dilihat dari produk berkualitas yang dihasilkannya, tapi juga dari layanan yang diberikan dan etika yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Walaupun memiliki produk berkualitas dengan manajemen yang tepat, tapi apabila tidak menuruti etika yang berlaku, hal ini tidak menjamin perusahaan tersebut mampu bertahan lama karena dapat menjadi masalah dikemudian hari. Pengurangan karyawan, harapan peningkatan produktivitas pekerja dan kompetisi yang berat di pasar saat ini banyak mewarnai dunia organisasi, sehingga bukan suatu hal yang mengejutkan jika banyak karyawan merasa tertekan karenanya dan berbuat asal-asalan, melanggar peraturan, dan terlibat dalam praktik yang tidak jujur. Fenomena-fenomena tidak etis yang sering muncul pada pemberitaan seperti proses produksi seperti penggunaan bahan-bahan yang berbahaya, manipulasi laporan keuangan, menyembunyikan fakta maupun konflik-konflik kepentingan. Contohnya pada perusahaan barat seperti Enron, Worldcom, Tyco International, Arthur Tenserson, Citigroup dan lain sebagainya menurut Robbins dan Judge, (2008).

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu penggerak perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik. Sumber daya terpenting pada suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi menurut Handoko, (2008) dalam penelitian Naafilah Lailatirrohmah (2014: 3). Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga diharapkan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Mary *et al.*, (2012), Perusahaan yang profesional akan bekerja keras membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki. Noe *et al.*, (2010) mendefinisikan bahwa perusahaan-perusahaan yang sukses dengan beretika memiliki prinsip-prinsip utama. Pertama, dalam hubungannya dengan para pelanggan, penjual dan nasabah, perusahaan tersebut mengutamakan hasil yang saling menguntungkan. Kedua, karyawan di dalam perusahaan bertanggung jawab atas tindakan-tindakan perusahaan. Ketiga, perusahaan tersebut memiliki pengertian terhadap tujuan atau visi nilai karyawan dan menerapkannya pada kegiatan sehari-hari. Pada akhirnya, perusahaan mengutamakan keadilan, yaitu

kepentingan-kepentingan orang lain dihitung sebanyak kepentingan-kepentingan mereka sendiri.

Menurut Suparyadi, (2015: 114) setiap orang memerlukan perlakuan yang adil karena dengan perlakuan yang adil orang lain merasa diperhatikan dan dihargai sebagaimana seharusnya. Dengan mendapatkan perhatian dan penghargaan sewajarnya, maka orang akan merasa senang dan puas. Sebaliknya, apabila diperlakukan tidak adil maka orang akan merasa tidak dihargai dan mendapat perlakuan diskriminatif, dan akibatnya adalah orang lain akan kecewa atau bahkan tidak puas.

Selain itu sisi keadilan juga menjadi suatu hal yang semakin penting pada masa sekarang ini. Persoalan ketidakadilan menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang ditempat kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Aquino *et al.*, (1999) yang menghasilkan bahwa terdapat berbagai perilaku menyimpang seperti datang terlambat, mengabaikan perintah atasan, atau menggunakan barang perusahaan yang berada diluar kewenangannya merupakan bentuk penyimpangan yang dilakukan secara sadar untuk mengganggu perusahaan. Menurut Corpanzano *et al.*, (2007), pada akhirnya ketidakadilan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi perusahaan.

Menurut Widyaningrum (2010: 100-118) keadilan organisasi adalah penilaian karyawan terhadap seberapa adil atau layak perlakuan organisasi terhadap dirinya. Cropanzano *et al.*, (2001: 1-113) menyatakan bahwa terdapat

tiga alasan mengapa karyawan peduli terhadap masalah keadilan organisasi. Pertama, manfaat jangka panjang, karyawan lebih memilih keadilan yang konsisten daripada hanya terbatas dari memprediksi hasil di masa yang akan datang. Karyawan juga mau menerima imbalan yang tidak menguntungkan sepanjang proses pembayarannya adil dan mendapat perlakuan yang bermartabat. Kedua, pertimbangan sosial, setiap orang mengharapkan diterima dan dihargai oleh pemimpin tidak dengan cara kasar dan tidak dieksploitasi. Ketiga, pertimbangan etis, orang percaya bahwa keadilan merupakan cara yang secara moral tepat dalam memperlakukan seseorang.

Keadilan distributif (*distributive justice*) merupakan salah satu dimensi dari keadilan organisasi yang dianggap sangat penting karena dimensi ini berkaitan langsung dengan kontribusi atau partisipasi para karyawan secara langsung untuk perusahaan. Menurut Fatt *et al.*, (2010: 56-63) keadilan distributif berkaitan dengan adanya hubungan dengan kepuasan para karyawan dengan gaji, promosi, penilaian kinerja, dan komitmen organisasi. Jika seorang karyawan yang telah memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan, tidak diberikan imbalan atau penghargaan yang adil sesuai dengan input yang diberikan maka besar kemungkinan pekerja tersebut akan keluar dari perusahaan tersebut. Penelitian tentang keadilan organisasi bergeser dari penekanan pada berapa kompensasi yang mereka peroleh, menuju penekanan pada bagaimana prosedur pembagian sumber daya itu dilakukan, yang biasa disebut keadilan prosedur (*procedural justice*). Penelitian yang dilakukan Thibaut dan Walker (1975: 42) menemukan bahwa karyawan yang menerima hasil kurang baik dari

organisasi maka mereka akan mengevaluasi cara pembagian dan penentuan hasil tersebut. Selanjutnya sikap positif akan muncul jika mereka percaya bahwa proses untuk menentukan hasil tersebut dilakukan secara adil.

Lain halnya dengan keadilan interaksional dimensi ini berhubungan dengan individual ketika diperlakukan dengan adil oleh organisasi dimana individu itu berada, misalnya adanya hubungan individual dengan atasannya maupun dengan sesama individual menurut penelitian yang dilakukan oleh Belanger *et al.*, (2006). Keadilan interaksional ini lebih mengacu pada bagaimana interaksi dengan seluruh pihak yang ada di dalam perusahaan baik interaksi dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, dimana karyawan diperlakukan secara adil dan wajar dalam perusahaan tersebut.

Menurut Kristanto (2013: 2), keadilan organisasional telah dibuktikan menjadi antecedent bagi sikap dan perilaku karyawan. Sehingga konsep keadilan organisasional dan konsekuensinya perlu dipahami oleh para pengelola sumber daya manusia. Konsep ini penting bagi organisasi yang ingin mengembangkan kebijakan dan prosedur yang lebih dilembagakan. Salah satu sikap karyawan yang banyak menjadi bahan penelitian dihubungkan dengan keadilan organisasional adalah kepuasan kerja. Dalam dunia yang kompetitif, tantangan terbesar yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mempertahankan karyawan yang kompeten. Kepuasan kerja diperlukan untuk menghasilkan perilaku karyawan yang fungsional di perusahaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawannya berarti mereka termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Suparyadi, (2015: 113) juga memaparkan bahwa banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pada sisi lain antara individu karyawan berkecenderungan memiliki perbedaan dalam mempersepsikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Dengan kenyataan adanya perbedaan individual dalam merespon faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka sangat sulit bagi perusahaan untuk memberikan kepuasan kepada seluruh karyawan dalam semua faktor, tetapi pada sisi lain perusahaan perlu menjaga agar karyawan puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam mengelola kepuasan kerja karyawan setidaknya perusahaan perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Pada kenyataannya efektivitas dan produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan penurunan semangat dan gairah kerja seperti yang di paparkan oleh Nitisemito (1992). Menurut Greenberg (1990) pada penelitian yang dilakukan oleh Beugre (2002), Banyaknya kasus pemogokan akhir-akhir ini, terlepas dari apapun motif masing masing individu mengisyaratkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi tersebut. Penelitian tentang keadilan organisasional secara konsisten menemukan keterkaitan antara keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional dengan sikap dan perilaku kerja. Dan keadilan organisasional ini yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Sedangkan dengan menerapkan etika kerja Islam bagi seorang karyawan perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku dalam

pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Menurut Yousef (2001), sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Penedidikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras meraih hasil yang maksimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Colquitt *et al.*, (2005: 3-56) penelitian yang menghubungkan keadilan organisasi dan etika kerja Islam kurang mendapat perhatian oleh para ahli. Hanya ada sedikit peneliti yang melakukan penelitian yang menguji hubungan antara etika dan keadilan kerja. Grenberg (1993: 14) menemukan bahwa karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil maka berusaha untuk mengambil asset perusahaan sebagai usaha untuk menyeimbangkan perlakuan ketidakadilan distribusi sumberdaya yang mereka terima. Lebih lanjut, Trevino dan Weaver (2001: 651-657) menemukan bahwa ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari kesempatan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka sendiri, meskipun mereka nilai tidak etis tetapi tetap mereka lakukan.

Lembaga keuangan syariah saat ini telah dikenal secara luas di Indonesia. Di antara lembaga-lembaga keuangan syariah yang mengalami perkembangan cukup pesat adalah perbankan syariah, asuransi syariah maupun koperasi syariah yang tertera pada *Depkop.go.id* (2012). Seperti pernyataan Sugianto (2012), bahwa perkembangan perbankan syariah kini didukung dengan gairah

keagamaan di Indonesia yang mengalami tren kenaikan sehingga berdampak pada melonjaknya *demand* terhadap produk dan layanan yang bernuansa syariah.

Produk dan layanan yang bernuansa syariah yang bersekala mikro adalah koperasi syariah. Koperasi syariah didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia dengan penduduk mayoritas beragama Islam. Koperasi Syariah adalah koperasi yang bergerak di bidang pembiayaan, investasi, dan simpanan dengan pola syariah. Salah satu bentuk koperasi syariah adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT). BMT merupakan lembaga keuangan mikro yang beroperasi dengan menggunakan dua fungsi, yaitu baitul maal atau rumah dana serta baitul tamwil atau rumah usaha. Tujuan BMT mengarah kepada kualitas ibadah anggota khususnya, sebagai wakil pengabdian Allah dalam memakmurkan kehidupan ekonomi masyarakat pada umumnya. Dari segi legalitas, koperasi syariah belum tercantum dalam UU No 25/1992 tentang Perkoperasian. Untuk sementara, keberadaan koperasi syariah saat ini didasarkan pada Keputusan Menteri (Kepmen) Koperasi dan UKM Republik Indonesia No 91/Kep/M.KUKM/IX/2004 tanggal 10 September 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Kegiatan Usaha Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS). Kehadiran koperasi syariah di tengah-tengah koperasi konvensional menawarkan sistem perbankan alternatif bagi umat Islam yang membutuhkan atau ingin memperoleh layanan dan jasa perbankan tanpa harus melanggar larangan riba.

Tabel 1.1
Profil keuangan BMT Bina Ihsanul Fikri 2008–2014 (dalam jutaan)

Keterangan	Laba	Simpanan	Pembiayaan	Asset
2008	173.927	16.658.000	11.284.000	11.823.330
2009	196.545	21.816.987	13.208.881	15.764.203
2010	290.670	26.634.493	17.141.053	18.691.846
2011	296.213	34.891.984	22.624.278	29.104.681
2012	410.964	45.443.142	36.191.065	32.942.102
2013	538.370	65.802.894	46.760.042	44.780.880
2014	883.119	78.603.800	66.604.773	60.024.724

Sumber: Profil BMT BIF

Adapun laba pada tahun 2015 sebesar 870.822.011, simpanan 91.900.418.422, pembiayaan 73.662.428.344 dan aset 69.597.242.345.

Penelitian ini dilakukan di lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah atau baitul mal wat tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri. BMT Bina Ihsanul Fikri adalah salah satu BMT terbesar di Yogyakarta, hal ini di buktikan dengan jumlah asset pada tahun 2015 mencapai sebesar 70 milyar yang tertera pada tabel 1.1 di atas, serta banyaknya jumlah cabang yang dimiliki BMT Bina Ihsanul Fikri di antaranya 10 cabang kantor kas dan 1 kantor pusat yang tersebar di provinsi Yogyakarta. Berdasarkan pengamatan peneliti dengan BMT Bina Ihsanul Fikri yang menyandang predikat sebagai salah satu BMT terbesar di Yogyakarta, tidak lepas dari kinerja pegawai yang baik. Ketekunan dalam bekerja yang dijalankan para pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri ini merupakan salah satu kunci sukses

perkembangan BMT Bina Ihsanul Fikri untuk dapat meraih predikat sebagai salah satu BMT terbesar di Yogyakarta. Melirik pada fakta tersebut, diharapkan pimpinan BMT Bina Ihsanul Fikri mampu melihat perkembangan tingkat kepuasan pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri dalam bekerja. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti tingkat kepuasan kerja para pegawai melalui etika kerja Islam dan keadilan organisasional, dengan harapan dapat membantu sedikit banyak kepada pimpinan BMT Bina Ihsanul Fikri untuk mengetahui secara pasti sejauhmana tingkat kepuasan kerja yang telah dicapai.

Melihat kenyataan di lapangan beserta riset-riset sebelumnya, penelitian ini mencoba mengembangkan dari penelitian sebelumnya, dengan menguji tingkat keadilan organisasi dan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja yang dimiliki para karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan mikro yang berbasis syari'ah atau BMT. Dengan tujuan dapat memberi gambaran tentang tingkat keadilan dan etika kerja Islam di BMT. Disini keadilan organisasi akan menggunakan tiga dimensi keadilan yaitu: keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional.

Dengan variabel-variabel yang telah penulis paparkan diatas, maka pada penelitian ini peneliti akan mengusung judul **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM, KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

Berdasarkan fenomena dan paparan para peneliti di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri?
2. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri?
3. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri?
4. Apakah keadilan interaksional berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri.

2. Untuk menguji pengaruh keadilan distributif terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri.
3. Untuk menguji pengaruh keadilan prosedural terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri.
4. Untuk menguji pengaruh keadilan interaksional terhadap tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan mikro berbasis syari'ah (BMT) Bina Ihsanul Fikri.

1.4 Manfaat Penelitian.

1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam menganalisis tingkat kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Teoristis

- a) Menambah wawasan berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- b) Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada lembaga keuangan berbasis syari'ah (BMT).

3. Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada praktisi dalam menganalisis tingkat kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhinya.
2. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi para praktisi dan manager dalam mengambil keputusan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan skripsi ini dibagi dalam 5 (lima) bab. Adapun sistematika pembahasannya adalah sebagai berikut:

Bab pertama berisi tentang pendahuluan sebagai acuan dalam penelitian dan sebagai pengantar skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan penelitian, pokok masalah sebagai inti dari penelitian, dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui urgensi penelitian. Sebagai penutup bab pertama diakhiri dengan sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penulisan penelitian.

Bab kedua membahas mengenai landasan teori yang berisikan telaah pustaka dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini. Bab ini membahas tentang penjelasan mengenai variabel etika kerja islam, keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional dan kepuasan kerja. Selanjutnya pengembangan hipotesis dirumuskan dari landasan teori dan telaah pustaka yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti.

Bab ketiga membahas tentang metode penelitian yang berisi tentang cara dan jenis penelitian yang digunakan. Cara penelitian ini berupa jenis penelitian, populasi, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, serta analisis data.

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian dari pengolahan data dengan pembahasannya, yang didasarkan pada analisis hasil pengujian data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

Bab kelima merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan menjawab rumusan masalah penelitian serta memaparkan keterbatasan penelitian dan pemberian saran dari hasil penelitian yang dilakukan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika kerja Islam tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Bina Ihsanul Fikri. Hasil dari penelitian ini berkesimpulan bahwa penerapan etika kerja Islam di BMT Bina Ihsanul Fikri masih perlu ditingkatkan lagi. Hal tersebut dikarenakan pihak pimpinan BMT Bina Ihsanul Fikri tidak pernah melakukan diskusi atau sosialisasi yang berkaitan dengan etika kerja Islam. Para pegawai hanya beranggapan bahwa etika kerja Islam sebagai pemahaman pengetahuan tetapi tidak pernah diterjemahkan menjadi sikap formal yang sengaja dikembangkan dalam organisasi. Dengan demikian, pimpinan BMT Bina Ihsanul Fikri diharapkan mampu meningkatkan etika kerja Islam terhadap pegawainya dalam rutinitas bekerja melalui kegiatan seperti diskusi atau sosialisasi yang berkaitan dengan etika kerja Islam. BMT Bina Ihsanul Fikri adalah lembaga keuangan berbasis syariah yang mengedepankan nilai ajaran agama Islam dalam menjalankan kinerjanya. Sudah sewajarnya jika para staff BMT Bina Ihsanul Fikri juga harus memiliki *basic* pemahaman tentang bagaimana menginterpretasikan etika kerja Islam dalam dunia kerja agar tidak mengalami kendala dikemudian hari.

2. Keadilan distributif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Bina Ihsanul Fikri. Hal tersebut disebabkan karena adanya indikasi terjadinya beberapa kali perubahan aturan mengenai penghasilan pegawai, dan sistem promosi yang tidak dilaksanakan secara konsisten. Dengan demikian, staff pimpinan dan menejer diharapkan mampu melakukan kajian yang mendalam tentang pembayaran gaji dan kesempatan untuk mendapatkan promosi pekerjaan kepada karyawan, yangmana hal ini dapat menjadi stimulus terhadap kepuasan kerja.
3. Keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di BMT Bina Ihsanul Fikri. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan merasakan keadilan dalam penerapan peraturan, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan. Pada dimensi keadilan prosedural, karyawan menilai bahwa aspek ini sebagai pembentuk utama kepuasan kerja. Oleh sebab itu, pimpinan dan menejer BMT Bina Ihsanul fikri perlu mempertahankan konsistensi penerapan peraturan dan kriteria yang membentuknya serta mengefektifkan komunikasi dengan karyawan atau Persatuan Pegawai sebagai media *check and balances* terkait penerapan peraturan.
4. Keadilan interaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di BMT Bina Ihsanul Fikri. Hal tersebut dikarenakan masih kurangnya interaksi yang dilakukan dengan baik antara karyawan

dengan atasan ataupun sebaliknya. Ini berdasarkan bagaimana atasan mampu berinteraksi dengan baik kepada setiap karyawan untuk menyampaikan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan tersebut. Jika penyampaian informasi ini berhasil dilakukan dengan baik oleh pimpinan atau menejer BMT Bina Ihsanul Fikri, maka akan menimbulkan rasa kepercayaan terhadap karyawan kepada atasannya, dengan demikian karyawan akan merasakan bahwa dirinya diperhatikan. Jika pimpinan terlambat dalam bertindak untuk menangani permasalahan ini, maka tidak menutup kemungkinan akan dapat menyebabkan ketidaknyamanan di tempat kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sehingga dapat menurunkan tingkat kepuasan saat bekerja. Dengan demikian diharapkan staff pimpinan dan menejer BMT Bina Ihsanul Fikri mampu lebih meningkatkan penilaian karyawan secara objektif dan subjektif. Penilaian tersebut didasarkan atas hasil kerja yang dilakukan karyawan selama ia bekerja di BMT, hal tersebut untuk dapat menghindari penilaian bersifat pribadi pada karyawan satu dengan karyawan lainnya yang dapat menyebabkan timbulnya rasa iri.

5.2 Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan perusahaan maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang manajemen dan juga penelitian-penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka implikasinya yaitu hasil penelitian

mengenai variabel etika kerja Islam, keadilan distributif, keadilan prosedural dan keadilan interaksional yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, ternyata sebagian besar variabel-variabel tersebut tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di BMT Bina Ihsanul Fikri. Dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri masih kurang akan pemahaman tentang sisi *religiusitas* dalam bekerja sesuai dengan syariat Islam. Sedangkan dari pihak staff pimpinan beserta menejer cabang masih kurang dalam mengedepankan aspek keadilan organisasional terhadap pegawainya.

Secara teori, etika kerja Islam dan keadilan organisasional dapat memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, karena tujuan utama dari variabel-variabel tersebut yaitu untuk perbaikan kualitas kinerja perusahaan.

5.3 Saran

Adapun saran-saran bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini yaitu:

1. Bagi karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri diharapkan lebih meningkatkan aspek etika kerja Islam, keadilan organisasional dan kepuasan kerja, karena hal-hal tersebut memiliki andil atau merupakan faktor-faktor yang cukup berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Pimpinan dan menejer BMT Bina Ihsanul Fikri perlu meyakinkan kepada seluruh karyawan bahwa sistem distribusi imbalan yang

diterapkan telah berdasarkan asas kontribusi yang menghargai pegawai berdasarkan kontribusi yang diberikan. Sistem imbalan yang ada perlu disosialisasikan kembali dan digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja.

3. Pimpinan dan menejer BMT Bina Ihsanul Fikri perlu memelihara iklim kerja yang mencerminkan *mutual respect* dan dapat meningkatkan kemampuan komunikasi melalui pelatihan manajerial sesuai persyaratan kompetensi peran sehingga mereka mampu berkomunikasi efektif sesuai dengan kebutuhannya.
4. Pimpinan dan menejer BMT Bina Ihsanul Fikri perlu memelihara iklim kerja karena sebagian besar karyawan menikmati setiap hari kerja mereka dan dapat meningkatkan makna pekerjaan melalui *motivational coaching* sehingga karyawan menyenangi pekerjaan mereka.
5. Penelitian selanjutnya hendaknya memasukkan sampel yang lebih besar agar data yang didapat lebih akurat.
6. Selain variabel etika kerja Islam dan keadilan organisasional, akan lebih baik jika ada variabel lain diluar variabel-variabel tersebut untuk meneliti kepuasa kerja di dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Asifudin, A. J. 2004. *Etos Kerja Islam*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Aquino, K., Lewis, M.U. and Bradfield, M. 1999. *Justice Construct, Negative Affectivity, & Employee Deviance: A Proposes Model & Empirical Test. Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 1073 – 1091.
- Cropanzano, R., Bowen, D.E. and Gilliland, S.W. 2007. *The Management of Organizational Justice. Academy of Management Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 34 – 38.
- Cropanzano, R., Prehar, C.A. and Chen, P.Y. 2000. *Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. Group & Organization Mangement*.
- Greenberg, J. 1990. *Organizational justice: yesterday, to day, and tomorrow. Journal of Management*.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Jackson, Schuler, dan Werner. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia “Managing Human Resources”*. penerjemah: Benny Prihartanto, Jakarta: penerbit Salemba Empat.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Parker, R.J. and Kohlmeyer, J.M. 2005. *Organizational justice and turnover in public accountant firms: a research note. Accounting, Organizations, and Society*.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Suber Daya Manusia: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*

Jurnal

- Ali, A. 1987. Scaling an Islamic work ethic dalam *Journal of Social Psychology*, Vol. 5, 1988.
- Awamleh, R. and Fernandes, C. 2006. Impact of organizational justice in an expatriate work environment. *Management Research News*, 29(11), 701 – 12.
- Aquino, K. Lewis, M.U. and Bradfield, M. 1999. Justice Construct, Negative Affectivity, and Employee Deviance : A Proposes Model & Empirical Test. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 20, pp. 1073 – 1091.
- Belanger, I., McNally, J. dan Flint, D. 2006. Models of the Effects of Monitoring on Perceptions of Trust, Organizational Justice and Organizational Outcomes. *TheBusiness Review*, 6 (1), pp: 51-55.
- Budiarto, Yohanes dan Wardani, P. R. 2005. Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X), *Jurnal Psikologi* Vol. 3 No.2.
- Bakhshi, A. 2009. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment, *International Journal of Business Management*, Vol 4No. 9
- Barth, Mary. 2012. Are IFRS-based and US GAAP. *Based Accounting Amount Comparable*, London.
- Bies, R.J. 2005. Are Procedural Justice & Interactional Justice Conceptually Distinct, Handbook Of Organizational Justice. *Lawrence Erlbaum Associates, Inc.*
- Cropanzano, R. and Greenberg, J. 1997. Progress In Organizational Justice : Tunneling Through The Maze. *International Review Of Industrial & Organizational Psychology*. New York : John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R., Byrne, Z.S., Bobocel, D.R. and Rupp, D.E. 2001. Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, & Other Denizens of Organizational Justice. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 58, 2001, pp. 164 – 209.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. and Ng, K. Y. 2001. Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of

- organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Charash, C. Y. and Spector, P. E. 2001. The role of justice in organizations: A metaanalysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Falah, S. 2007. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika terhadap Sensitivitas Etika. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 1 – 24.
- Fatt, K. C., Edward, W. S. K. dan Tioh, N. H. 2010. The Impact of Organizational Justice on Employee's Job Satisfaction: The Malaysian Companies Perspectives. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2 (1), pp: 56-63.
- Gilliland, B. E. 1994. *Theories and Strategies in Counseling and Psychotherapy*, Boston: Allyn and Bacon.
- Greenberg, J. 1990. Employee Theft as a Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 561-568.
- Greenberg, J. dan Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organizations. Eighth Edition*, prentice Hall, New Delhi.
- Irawan, L. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Pada Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Pt Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung), Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Kadaruddin, A. R. K. dan Mardiana, R. Y. 2012. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Pegawai Pajak Di Kota Makassar, Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Khasanah, R. 2015. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Krisnayanti, G. A. dan Riana, G. I. 2015. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bpr Lestari), Bali: *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 9, 2015: 813-831.
- Lailatirrohmah, N. 2014. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Hudatama Semarang), Semarang: Universitas Diponegoro.

- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. and Taylor, M. S. 2000. Integrating Justice & Social Exchange : The Differing Effects Of Fair Procedures & Treatment On Work Relationships. *Academy Of Management Journal*, Vol. 43, No. 4, pp. 738 – 748.
- Nazafi, S., Noruzy, A., Azar, H., Khezri, Sajad, N., Shirkouhi and Dalvand, R. M. 2011. Investigating the relationship between organizational justice, psychological empowerment, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior: An empirical model, *African Journal of Business Management* Vol. 5(13), pp. 5241-5248.
- Novianti, L. dan Gunawan, H. 2010. Pengaruh Etika Kerja Islam dan Etika Bisnis Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B. and Wright, P.M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing, Edisi 6. *Penerbit Salemba Empat*.
- Pareke, F. J., Bachri, S. and Astuti, S. D. 2003. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap keinginan berpindah. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 10 (2): 148-161.
- Philipus, R. L. 2013. Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Keadilan Interaksional Kompensasi Dan Komitmen Karyawan, Tarakan: *JRMB*, Volume 8, No.1 Juni 2013.
- Rezaiean, A., Givi, M. E., Givi, H. E., Nasrabadi, M. B. 2010. The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Organizational Commitment, Satisfaction and Trust Research. *Journal of Business Management*, Vol.4, pp.112-120.
- Rohyani, I. 2014. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Personality (Kepribadian) Sebagai Variabel Pemoderasi, Kebumen: *jurnal vokus bisnis*, Volume 14, No. 02 Desember 2014.
- Kristanto, S. 2013. Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen Dan Intensi Keluar Di Pt Indonesia Power Ubp Bali, Denpasar: Universitas Udayana.
- Triana, G. 2014. Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Chevron Pasific Indonesia di Rumbai Riau), Bandung: SK. Ketua Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).
- Thibaut, J. and Walker, L. 1978. A Theory Of Procedure. *California Law Review*, Vol. 66, Issue 3, pp. 541 – 566.

- Trevino, L. dan Weaver, G. 2003. Organizational Justice and ethic program “follow-trough”: influences on employees’ harmful and helpful behavior. *Journal of Business Ethics Quarterly*, Vol. 11, No. 4, 2001.
- Rokhman, W. 2015. Etika Kerja Islam Dan Keadilan Organisasi: studi Pada Bmt di kabupaten kudas, STAIN Kudus: *Jurnal Penelitian*, Vol. 9, No. 1, Februari 2015.
- Widyaningrum, R., Sarwanto, dan Karyanto. 2013. Pengembangan Modul Berorientasi POE (Predict, Observe, Explain) Berwawasan Lingkungan Materi Pencemaran untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Bioedukasi*. Vol. 6, hal. 100-117.
- Wiyono. 2009. Keadilan organisasional dan kepuasan kerja: pengujian keterkaitan equity theory dengan work outcomes BENEFIT. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 13*, Nomor 2.
- Wenzel, M. 2006. A letter from the tax office: compliance effects of informational and interpersonal justice. *Social Justice Research*, 19 (3), 345- 364.

Website

- <http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2016/09/pengertian-keadilan-interaksional.html> akses tanggal 11/11/2016
- <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/definisi-kepuasan-kerja/> akses tanggal 13/11/2016
- <https://bmt-bif.co.id/> akses tanggal 26/01/2017
- Tesis Disertasi Com, *Rumus-rumus pengambilan sampel penelitian*, <http://tesisdisertasi.blogspot.com/2009/12/rumus-rumus-pengambilan-sampel.html> akses. 22/05/2015.

LAMPIRAN

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Daftar Terjemah	107
Lampiran 2	Kuisisioner	107
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	114
Lampiran 4	Hasil Uji Asumsi Klasik	117
Lampiran 5	Hasil Uji Regresi Berganda	118
Lampiran 6	Hasil Uji Hipotesis	119

1. TERJEMAHAN DALIL

No	Halaman	Terjemah
1	16	<p>“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.”</p>

2. KUISIONER

Hal: Kuisisioner Penelitian

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri.

Pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri

di Yogyakarta

Dengan hormat,

Bersama ini saya,

Nama : Fitriani Suryo Anggoro

NIM : 12391050

Jurusan : Manajemen Keuangan Syariah

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)

Universitas : UIN Sunan Kalijaga

Meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdri. Pegawai BMT Bina Ihsanul Fikri untuk mengisi kuesioner penelitian saya yang berjudul **“PENGARUH ETIKA KERJA**

ISLAM, KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikri)". Untuk itu, diharapkan kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdri. mengisi kuesioner yang tersedia. Seluruh data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik serta tidak dipublikasikan secara umum untuk itu mohon dibaca dengan baik dan jawablah dengan jujur setiap pertanyaan di bawah ini.

Atas partisipasi Bapak/ Ibu/ Sdr./ Sdri. saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fitrian Suryo Anggoro

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan cara memberi tanda cheklist (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Tidak ada jawaban benar atau salah.
3. Jawaban tersedia dalam empat pilihan, yaitu:
 - a. Sangat Setuju (SS) = skor 4
 - b. Setuju (S) = skor 3
 - c. Tidak Setuju (TS) = skor 2
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

contoh:

No.	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Ketika berada dalam masalah saya berusaha tetap berpikir positif				√

Pilihlah hanya satu jawaban yang sesuai dengan diri anda, karena jawaban yang diharapkan adalah sesuai dengan pendapat anda sendiri.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : Tahun

Lama Bekerja : Bulan/Tahun

Pendidikan Terakhir :

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam adalah norma – norma dalam bekerja yang didasarkan pada penghayatan nilai – nilai dalam Al-Qura'an dan Al-Hadist.

No.	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
-----	------------	-----	----	---	----

1	Bekerja adalah kegiatan wajib bagi setiap orang yang mampu				
2	Kerja keras tidak menjamin kesuksesan bila tanpa disertai doa				
3	Bekerja bukan merupakan tujuan, tetapi bekerja merupakan sarana untuk pengembangan pribadi dan hubungan sosial				
4	Saya merasa bahwa pekerjaan saya dapat dipertanggungjawabkan				
5	Selain bekerja untuk mencari nafkah, sayapun ikhlas bekerja untuk mendapatkan ridho dari Allah				

2. Keadilan Distributif

Keadilan distributif adalah penilaian karyawan mengenai keadilan atas hasil (*outcome*) yang diterima karyawan dari organisasi.

No.	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Saya telah diberi penghargaan yang adil berdasar atas besarnya usaha yang saya lakukan				
2	Saya pikir tingkat pembayaran adil.				

3	Saya diberi beban kerja yang sesuai dengan kemampuan saya				
4	Jam kerja saya sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
5	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi				

3. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan oleh organisasi yang ditujukan kepada anggotanya.

No.	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Keputusan pekerjaan yang dibuat oleh pimpinan saya mudah dimengerti				
2	Pimpinan saya memastikan untuk mendengar kekhawatiran pegawai sebelum keputusan tentang pekerjaan dibuat				

3	Untuk membuat keputusan pekerjaan, pimpinan saya mengumpulkan informasi yang akurat				
4	Prosedur-prosedur dalam penilaian kinerja telah didasarkan pada informasi yang akurat di BMT				
5	Saya telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan BMT				

4. Keadilan Interaksional

Keadilan Interaksional adalah kombinasi antara kepercayaan seorang karyawan terhadap atasannya dengan keadilan yang nampak dalam lingkungan kerja sehari-hari.

No.	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, Pimpinan telah mempertimbangkan dan memperlakukan saya dengan baik				
2	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, pimpinan peka terhadap kebutuhan saya				
3	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, pimpinan berkomunikasi dengan saya dengan cara yang benar				

4	Ketika keputusan dibuat tentang pekerjaan saya, pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap hak saya sebagai karyawan ataupun pegawai				
5	Pimpinan saya menjelaskan dengan jelas setiap keputusan yang dibuat tentang pekerjaan saya				

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

No.	PERTANYAAN	STS	TS	S	SS
1	Terdapat kebebasan melakukan tugas secara berbeda dari waktu ke waktu				
2	Saya sangat menikmati setiap hari kerja				
3	Terdapat peluang pengembangan diri dalam bekerja				
4	Terdapat fasilitas yang memadai untuk bekerja				

3. HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

a. Etika Kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	13.8511	2.130	.599	.731
EK2	13.8085	2.158	.667	.708
EK3	14.0213	2.543	.378	.800
EK4	14.0851	2.253	.637	.720
EK5	13.8511	2.303	.538	.751

b. Keadilan Distributif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KD1	12.4681	1.733	.381	.748
KD2	12.5319	1.515	.551	.692
KD3	12.4043	1.507	.642	.664
KD4	12.4255	1.337	.554	.694
KD5	12.4681	1.559	.473	.720

c. Keadilan Prosedural**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	12.8085	1.854	.489	.685
KP2	12.8511	1.825	.407	.714
KP3	12.7021	1.562	.631	.623
KP4	12.7021	1.648	.465	.696
KP5	12.6809	1.787	.473	.689

d. Keadilan Interaksional**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	12.7447	2.325	.452	.837
KI2	12.8085	2.071	.597	.802
KI3	12.6383	1.801	.706	.770
KI4	12.7447	1.977	.679	.779
KI5	12.7234	1.813	.701	.771

e. Kepuasan Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	12.4468	1.992	.232	.641
KK2	12.5319	1.689	.455	.523
KK3	12.4468	1.948	.316	.596
KK4	12.3404	1.708	.627	.451
KK5	12.3617	1.932	.302	.604

4. HASIL ASUMSI KLASIK

a. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^a	Std. Deviation	1.09138770
Most Extreme	Absolute	.086
Differences	Positive	.054
	Negative	-.086
Kolmogorov-Smirnov Z		.589
Asymp. Sig. (2-tailed)		.878

a. Test distribution is Normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.740	1.351
X2	.404	2.473
X3	.306	3.269
X4	.346	2.893

a. Dependent Variable: Y

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		-.163	.871
LN _{X1}	-.250	-1.439	.158
LN _{X2}	.244	1.064	.293
LN _{X3}	.118	.446	.658
LN _{X4}	-.140	-.580	.565

a. Dependent Variable: LNY₂

5. HASIL REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	2.489	2.042		1.219
X ₁	.056	.107	.063	.526
X ₂	.258	.177	.238	1.463
X ₃	.650	.191	.637	3.403
X ₄	-.145	.166	-.155	-.879

a. Dependent Variable: Y

6. HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.910	4	16.728	12.822	.000 ^b
	Residual	54.792	42	1.305		
	Total	121.702	46			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.550	.507	1.14218	1.741

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

c. Uji T

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients		Sig.
		Beta	t	
1	(Constant)		1.219	.230
	X1	.063	.526	.602
	X2	.238	1.463	.151
	X3	.637	3.403	.001
	X4	-.155	-.879	.385

a. Dependent Variable: Y

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Fitriyan Suryo Anggoro
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Banjarnegara, 22 Maret 1994
Alamat Asal : Purwareja Klampok RT 03/RW XI
Banjarnegara, Jawa Tengah
Alamat Tinggal : Gang Seledri, RT 03/RW 01
dusun Nologaten, Catur Tunggal, Sleman,
Yogyakarta
Email : *Batrider1993@gmail.com*
No. HP : 081215465070



B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	TK Bayangkari Purworeja Klampok	2000
SD	SD N 1 Purwareja Klampok	2007
SMP	SMP N 1 Purwareja Klampok	2009
SMU	SMA N 1 Purwareja Klampok	2012
S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2017