

# Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Relevansinya dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan

Rizki Febriani, Nurul Asfiah & Siti Nurhasanah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Malang

Email: febrianirizki@umm.ac.id

## ABSTRACT

This study aims to analyze an effect of Islamic work ethics to Islamic work's satisfaction and affective commitment women employees at restaurant in East Java. The Sample are 76 women employees that work at M2M and D'Mriah restaurant. Data analysis used Smart-PLS and Sobel as a mediation test. Result of this research showed there are positif and significant relationship between Islamic work ethic and Islamic work satisfaction, Islamic work ethic to affective commitment also Islamic work ethic to affective commitment through Islamic work satisfaction. Employees who implementing islmaic work ethic will fell satisfaction higher and this will increase affective commitment to organization. Effect Islamic work ethic directly to affective commitment higher than through Islamic work satisfaction.

**Keywords:** Islamic work ethics, employee satisfaction, affective commitment.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja Islami terhadap kepuasan kerja islami dan komitmen afektif pada karyawan wanita rumah makan di Jawa Timur. Sampel penelitian sebanyak 76 karyawan wanita yang bekerja di rumah makan M2M dan D'Mriah. Analisis data menggunakan Smart-PLS dan Sobel untuk tes mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islami dengan kepuasan kerja Islami, etika kerja Islami dengan komitmen afektif, maupun etika kerja Islami dengan komitmen afektif melalui kepuasan kerja Islami. Karyawan yang menjalankan etika kerja secara Islami merasakan kepuasan yang lebih tinggi dan hal ini meningkatkan komitmen afektif terhadap sebuah organisasi. Pengaruh etika kerja islami secara langsung mempengaruhi komitmen afektif lebih besar dibandingkan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja Islami.

***Kata Kunci:*** Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif.

### 1. Pendahuluan

Dalam era industri globalisasi, persaingan semakin ketat baik perusahaan jasa maupun manufaktur, tidak terkecuali untuk bisnis seperti rumah makan. Manajemen perusahaan yang profesional sangat dibutuhkan untuk menghadapi persaingan dengan sesama pengusaha. Apalagi kebutuhan pangan merupakan kebutuhan pokok manusia sehingga keberadaan rumah makan mempunyai prospek yang cukup menjanjikan. Dengan adanya kondisi tersebut, maka pelaku bisnis di bidang jasa ini dituntut untuk terus mengembangkan inovasi produk makanan yang ditawarkan dan juga meningkatkan pelayanan, sehingga dapat memenuhi selera atau keinginan konsumen dan juga dapat diterima oleh konsumen yang pada akhirnya dapat meningkatkan frekuensi pembelian konsumen secara maksimal.

Komposisi tenaga kerja rumah makan biasanya didominasi oleh wanita, ini dikarenakan jenis pekerjaan pada rumah makan memang lebih banyak membutuhkan keahlian wanita dibanding dengan pria, seperti: memasak, menyiapkan makanan dan melayani para tamu. Karakter pekerjaan seperti di atas selama ini memang sangat cocok bagi wanita karena dianggap lebih luwes dan telaten dalam melakukan pekerjaan tersebut. Selain alasan di atas, pekerjaan di rumah makan adalah suatu pekerjaan yang tidak memiliki resiko tinggi dan tidak membutuhkan aktivitas fisik yang berat, sehingga para wanita bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif, perusahaan harus memiliki sumber daya yang kompeten agar dapat meningkatkan mutu dan kualitas

bisnis. Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penggerak dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sebab SDM memiliki kreativitas dan keahlian untuk membuat perusahaan mencapai tujuannya. Selain persaingan antara perusahaan, SDM juga menjadi salah satu guna menghadapi persaingan dalam bisnis. Salah satu faktor penyebab SDM dapat bersaing dan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja yang baik dari setiap tenaga kerja tersebut (Purnama & Sesilya, 2016).

Pendekatan Islam menggabungkan kehidupan bisnis ke bentuk kehidupan beragama (Willison & Buisman-Pijlman, 2016). Peneliti banyak menemukan konsep-konsep konvensional yang dipraktekkan dalam organisasi Islam, tetapi sangat langka menemukan penelitian empirik dengan konsep islami pada organisasi Islam. Padahal hal ini sangat penting untuk dijadikan rujukan pebisnis Muslim dalam mempraktekkan nilai-nilai islami dalam keseharian mereka. Meningkatnya persaingan global dan keragaman agama di tempat kerja juga mengharuskan organisasi untuk melakukan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme kerja dan nilai-nilai dalam agama yang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal karyawan (Khan, dkk, 2015).

## 2. Tinjauan Pustaka

Etika kerja Islami dalam penelitian ini diartikan sebagai sikap dalam bekerja yang didasarkan pada nilai-nilai religius, termasuk juga didalamnya yaitu berusaha maksimal dalam bekerja,berkompetisi dengan adil, menjalankan kewajiban bekerja dengan sebaik-baiknya, memberikan dedikasi terbaik bagi kualitas pekerjaannya, menjalankan pekerjaan bersama-sama dengan rekan secara rukun dan tidak membeda-bedakan dalam memperlakukan manusia serta agar memperoleh pendapatan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Sedangkan indikator etika kerja islam yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ibrahim (2013) yaitu: 1) Kereligiusan didefinisikan adalah nilai-nilai keislaman yang diterapkan dalam bekerja; 2) Usaha merupakan nilai kesabaran dan ketekunan dalam bekerja; 3) Kompetisi adalah proses bersaing diantara para karyawan yang dilakukan secara adil sehingga bisa meningkatkan kualitas pekerjaan mereka; 4) Kewajiban kerja merupakan perilaku kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan secara jujur; 5) Kualitas proses kerja adalah yaitu nilai keunggulan seorang karyawan dalam bekerja yang diterapkan dalam penerapan prinsip ketelitian dan sikap inovatif; 6) Kolektivitas (Kebersamaan). Definisi kolektivitas adalah kerjasama antar karyawan di tempat kerja; 7) Kesetaraan didefinisikan sebagai keseragaman pada perlakuan tanpa membedakan status; 8) Keuntungan adalah kondisi dimana seseorang bisa memperoleh manfaat dengan bekerja baik bagi keluarganya ataupun masyarakat.

### 2.1. Kepuasan Kerja Islami (KKI)

Kepuasan kerja menurut perspektif Islam adalah ketenangan yang diperoleh oleh karyawan sebelum, saat dan setelah melakukan pekerjaan, berdasarkan keyakinan bahwa kerja itu adalah ibadah yang dilakukan demi mencapai keridhaan Allah (Sharifah Hayaati, 2010 dalam Saadiah, 2014). Indikator dari kepuasan kerja islami didasarkan kepada unsur penciptaan manusia menurut Al-Quran dengan merujuk kepada interpretasi kejadian oleh al-Ghazali berdasarkan empat hal yaitu yang pertama kepuasan kerja ruhiyyah yang merujuk kepada kepuasan yang ditunjangi oleh kepuasan intrinsik seorang muslim apabila pekerjaan itu dilakukan demi mencapai keridhaan Allah dan dalam rangka mendekatkan diri (*taqarrub*) kepada Allah, yang kedua kepuasan kerja intelektual (*'aqliyyah*) yang merujuk kepada kebahagiaan yang di dapat karyawan karena memperoleh ilmu baru dalam pekerjaan mereka, yang ketiga kepuasan kerja sosial (*nafsiyyah*). Pada penelitian ini seorang karyawan yang mencapai kepuasan kerja sosial dalam bekerja adalah kesenangan yang diperoleh karyawan ketika bisa saling mengenal denglain, yang terakhir kepuasan kerja material (*jasadiyyah*). Dalam penelitian ini kepuasan material ini adalah kebahagiaan yang dirasakan karyawan saat memperoleh pembayaran gaji tepat waktu. Dari Abdullah bin Umar, Rasulullah saw bersabda, “*Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering*”. (HR. Ibnu Majah)

### 2.2. Komitmen Afektif (KA)

Komitmen organisasi menurut Colquitt, dkk (2013) adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk tetap tinggal dan menjadi anggota sebuah organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi seorang anggota apakah dia tetap berada pada organisasi atau berpindah untuk mencari pekerjaan di tempat yang lain. Perilaku penarikan adalah dimana para pekerja menghindari situasi dalam bekerja. Komitmen dan penarikan ini mempunyai hubungan yang negatif satu sama lain. Maksudnya disini semakin berkomitmen seorang pekerja maka semakin berkurang keinginan dirinya untuk melakukan penarikan.

Sementara Armstrong (2006), menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada keterikatan dan loyalitas, lebih lanjut Armstrong mengatakan bahwa komitmen berhubungan dengan yang dirasakan oleh seorang individu tentang organisasi yang dia ada di dalamnya. Berikutnya Jex dalam Aditya (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi dianggap sebagai derajat dimana pegawai mendedikasikan diri untuk memberikan usaha kerja dan bahkan melebihinya, serta kecenderungan bahwa mereka menjaga keanggotaan sebagai bagian dari organisasinya. Komitmen menampilkan baik kecenderungan perasaan dan perilaku pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi mencerminkan perasaan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan kesediaan mereka untuk mempertahankan keanggotaannya. Komitmen pegawai dapat timbul karena mereka memiliki perasaan positif terhadap organisasi (afektif), karena

mereka menyadari bahwa biaya untuk meninggalkan lebih besar daripada manfaat (kelanjutan) atau karena mereka merasa secara moral wajib untuk tinggal atau normatif (Aditya, 2013).

Komponen komitmen afektif merujuk kepada hubungan keterikatan emosional yang kuat dari individu terhadap organisasi. Kuatnya hubungan dan keterikatan emosional memberikan pengaruh pada keinginan seseorang untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi lebih dikarenakan mereka setuju dan paham dengan tujuan dan nilai-nilai dari organisasi (Allen & Meyer, 1990). Secara umum individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi dikarenakan mereka memang menginginkan hal tersebut (Aditya, 2013).

Komitmen afektif (KA) dalam penelitian ini diartikan sebagai Keterikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan yang diwujudkan dalam rasa bangga, adanya kesamaan nilai, rasa memiliki serta rasa peduli terhadap kesuksesan perusahaan dan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Dengan indikator: 1). Kebanggaan Bekerja adalah rasa senang saat bisa bekerja dalam organisasi; 2). Keterikatan Emosional adalah rasa ketergantungan kepada organisasi sehingga tidak ingin keluar dari organisasi; 3). Kesamaan Nilai adalah nilai yang dianut seseorang mempunyai kesamaan dengan nilai yang dianut organisasi, 4). Rasa Memiliki adalah seseorang merasa ikut mempunyai bagian-bagian dalam organisasi; 5). Rasa Peduli adalah seseorang merasa mempunyai andil dalam memajukan perusahaan dan 6). Merasakan Permasalahan Organisasi adalah seseorang merasa ikut bertanggung jawab terhadap permasalahan yang dihadapi organisasi.

### **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Aspek kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode Smart-PLS dan tes Sobel. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan wanita rumah makan D'Mriah dan M2M di Jawa timur sejumlah 76 orang. Kuesioner dikembangkan menggunakan skala likert dengan nilai rentangan 1 sampai dengan 5 atau dapat diartikan juga dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Indikator variabel etika kerja islami adalah 18 item pertanyaan menurut Ibrahim (2013) sedangkan indikator variabel kepuasan kerja islami adalah 5 item pertanyaan menurut Saadiyah (2014) terakhir indikator komitmen afektif adalah 6 item pertanyaan menurut Allen & Meyer (1990) dan Omar Salem (2012).

### **4. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja Islami**

Berdasarkan hasil output menunjukkan nilai AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja Islami, dan Komitmen Afektif merupakan model yang baik,

sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Berdasarkan tabel 1.1 tampak terlihat nilai *composite reliability* untuk variabel Etika Kerja Islami sebesar 0.981, Kepuasan Kerja Islami sebesar 0.966, dan Komitmen Afektif sebesar 0.919, dimana nilai *composite reliability* ke-3 konstruk dalam model tersebut semuanya lebih besar dari 0,70, jadi dapat dikatakan bahwa model pengukuran atau *outer model* dengan *indicator refleksif* mempunyai tingkat validasi yang sangat tinggi. Sebab validnya suatu indikator dapat diketahui nilai loadingnya, untuk penelitian yang bersifat eksploratif 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1996; Pirouz, 2006).

**Tabel 1.1**  
**Outer Model Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Afektif melalui Kepuasan Kerja Islami**

	<b>Average variance extracted (AVE)</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Cronbachs Alpha</b>
Etika Kerja Islami	0.762	0.981	0.979
Kepuasan Kerja Islami	0.851	0.966	0.956
Komitmen afektif	0.654	0.919	0.893

Sumber : Data Diolah

Output pada tabel di atas, tampak terlihat *alpha cronbach* untuk variabel Etika Kerja Islami sebesar 0.979, Kepuasan Kerja Islami sebesar 0,956 dan Komitmen Afektif sebesar 0.893, dimana nilai *alpha cronbach* ke-3 konstruk dalam model tersebut semuanya lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Etika Kerja Islami, Kepuasan Kerja Islami, dan Komitmen Afektif, benar-benar mempunyai *construct reliability* yang tinggi hingga hampir mendekati 1, dengan tingkat kehandalan yang tergolong sangat kuat. Sehingga model dalam penelitian ini telah memenuhi *construct reliability*.

#### 4.1. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model menggunakan R-square ( $R^2$ ) untuk konstruk dependen. Nilai *R-square* tersebut mencerminkan kekuatan prediksi dari keseluruhan model (Falk dan Miller, 1992; Pirouz, 2006) dengan batasan nilai *R-square* lebih besar dari 0,10 atau lebih besar dari 10 persen (atau *goodness-fit* dari model). Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai koefisien determinasi (R-square) sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Nilai R-square Model Pertama**

Konstruk	R-Square
KKI	0.291
KA	0.342

Sumber : Data Diolah

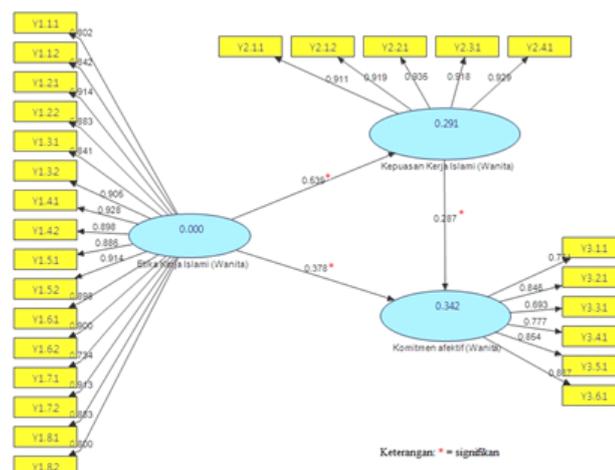
Berdasarkan tabel diketahui bahwa R-square untuk variabel Kepuasan Kerja Islami adalah sebesar 0.291, yang berarti Kepuasan Kerja Islami dipengaruhi oleh Etika Kerja Islami sebesar 29.1%. Sementara untuk nilai R-square variabel Komitmen afektif adalah sebesar 0.342, yang berarti Komitmen afektif dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja Islami dan Etika Kerja Islami sebesar 34.2%.

*Goodness of fit* pada PLS dapat diketahui dari nilai  $Q^2$ . Nilai  $Q^2$  memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (*R-square* /  $R^2$ ) dalam analisis regresi. Semakin tinggi  $R^2$ , maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-Square kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Imam Gozali, 2006). Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai  $Q^2$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Nilai } Q^2 &= 1 - (1 - R21) (1 - R22) (1 - R23) \dots (1 - R2n) \\ &= 1 - (1 - 0.291) (1 - 0.342) \\ &= 1 - 0.4664 = 0.5336 = 53.36\% \end{aligned}$$

Pada model penelitian ini nilai R-square yang dihasilkan pada persamaan model *overall* adalah sebesar 53.36%. yang bernilai cukup tinggi, sehingga hal ini memberikan makna bahwa model struktural mempunyai *predictive relevance* yang tinggi, model semakin baik dan layak untuk dipergunakan dalam prediksi.

**Gambar 1.1**  
**Hasil Analisis Path dengan PLS**



Pengujian hipotesis dan hubungan antar variabel dapat dilihat dari hasil *Path coefficient* pada model, berikut adalah hasil koefisien path pada *inner* model:

**Tabel 1.3.**  
**Hasil uji *Path coefficient***

<b>Kriteria</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T Statistics (O/STERR)</b>	<b>Keputusan</b>
EKI -> KKI	0.539	0.536	0.089	0.089	6.047	Signifikan
EKI -> KA	0.378	0.377	0.131	0.131	2.898	Signifikan
KKI -> KA	0.287	0.297	0.133	0.133	2.066	Signifikan

Hasil estimasi *inner* model untuk pengaruh langsung Etika kerja Islami terhadap Kepuasan kerja Islami menunjukkan nilai t-statistik sebesar 6.047, dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,992 untuk uji dua arah dengan taraf kesalahan  $\alpha=5\%$ , hal ini menunjukkan pengaruh langsung Etika kerja Islami terhadap Kepuasan kerja Islami adalah signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah positif dengan koefisien path sebesar 0.539, yang berarti semakin baik Etika kerja Islami, maka Kepuasan kerja Islami juga akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin kurang baik Etika kerja Islami, maka Kepuasan kerja Islami juga akan semakin menurun. Hasil ini mendukung temuan dari Rokhman (2010), Hayati (2012) dan Soleimani (2011) bahwa karyawan yang menerapkan etika kerja islami dalam bekerja dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu mendukung pernyataan Elamin & Tlaiss (2015) bahwa seorang Muslim yang menunjukkan nilai-nilai etis dapat memperoleh kesuksesan individu dan kemakmuran bisnis.

Hasil estimasi *inner* model untuk pengaruh langsung Etika kerja Islami terhadap Komitmen afektif menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.898, dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,992 untuk uji dua arah dengan taraf kesalahan  $\alpha=5\%$ , hal ini menunjukkan pengaruh langsung Etika kerja Islami terhadap Komitmen afektif adalah signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah positif dengan koefisien path sebesar 0.378, yang berarti semakin baik Etika kerja Islami, maka Komitmen afektif juga akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin kurang baik Etika kerja Islami, maka Komitmen afektif juga akan semakin menurun. Hal ini mendukung pernyataan dari Omar Salem (2012) dan Marri dkk (2012), bahwa karyawan yang menerapkan prinsip etika kerja islami maka dapat memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil estimasi *inner* model untuk pengaruh langsung Kepuasan kerja Islami terhadap Komitmen afektif menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2.066, dimana nilai tersebut lebih besar dari 1,992 untuk uji dua arah dengan taraf kesalahan  $\alpha=5\%$ , hal ini menunjukkan pengaruh langsung Kepuasan kerja Islami terhadap Komitmen afektif adalah signifikan. Pengaruh yang dihasilkan adalah positif dengan koefisien path sebesar 0.287, yang berarti semakin baik Kepuasan kerja Islami, maka Komitmen afektif juga akan semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin kurang baik Kepuasan kerja Islami, maka Komitmen afektif juga akan semakin menurun. Hasil ini sesuai dengan penelitian Yucel (2012) yang menyatakan tentang korelasi positif terhadap hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Seseorang yang puas dalam bekerja, hal ini dapat meningkatkan tingkat komitmen dalam organisasi.

Setelah mengetahui pengaruh langsung antar variabel, selanjutnya dihitung pengaruh tidak langsung dari beberapa variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui suatu variabel. Pengaruh tidak langsung tersebut dapat diketahui melalui perkalian nilai koefisien path pada masing-masing variabel. Nilai koefisien path untuk pengaruh tidak langsung antara EKI terhadap KA melalui KKI sebesar 0.085 menunjukkan nilai t statistik sebesar 2.009 yang berada di atas  $\pm 1.992$  (5%), sehingga tolak  $H_0$  dan dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung antara EKI terhadap KA melalui KKI adalah signifikan. Dengan kata lain, besarnya pengaruh EKI yang disebabkan oleh adanya KKI terhadap KA mempunyai pengaruh positif yang nyata terhadap KA, dimana semakin besar EKI yang disebabkan oleh adanya KKI, maka hal itu menjadi semakin meningkatkan KA. Demikian sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan dari hasil penelitian Hayati (2012), Altinoz (2012) dan Yucel (2012) bahwa seorang karyawan yang memiliki etika kerja islami akan meningkatkan kepuasan kerja mereka yang akhirnya akan berdampak pada komitmen yang tinggi pada organisasi.

## 5. Kesimpulan

Pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan harus memperhatikan tingkat komitmen afektif karyawan dan mengetahui cara-cara untuk meningkatkannya. Komitmen karyawan ini memberikan pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Semakin baik komitmen karyawannya maka semakin baik dan menguntungkan pula bagi kinerja karyawan (Rohman, 2011; Lambert, 2013). Banyak peneliti dari bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mencari formula terbaik guna meningkatkan komitmen karyawan ini. Seperti pada penelitian ini, peneliti mencoba memasukkan beberapa variabel dengan harapan bisa meningkatkan komitmen afektif karyawan. Menurut Omar Salem (2012), Marri dkk (2012) dan Yucel (2012) menyatakan bahwa nilai-nilai Islami yang diwujudkan dalam etika kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga didapatkan bahwa pengaruh etika kerja

islami secara langsung terhadap komitmen afektif lebih besar nilainya daripada melalui kepuasan kerja islami. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tidak memberikan efek yang berarti terhadap komitmen afektif.

#### Daftar Pustaka

- Aditya, Hafid. 2013. *Persepsi dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Kerja Positif Melalui Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif dan Kewajiban yang Dirasakan Pegawai (Studi pada PT Pos Indonesia Malang)*. Disertasi. Malang. Program pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Allen, Natalie, John P.Meyer 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, volume 63, pages 1-18. Printed in Great Britain. The British Psychological Society.
- Altinoz, Mehmet, Demet Cakiroglu and Serdar Cop. 2012. *The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research*. *Journal Procedia Social and Behavioral Sciences*. Elseiver.
- Armstrong, Michael. 2009. *Handbook of human resources management eleventh ed*. Philadelphia USA.
- Bukair, A. A., Rahman, A. A., Bukair, A. A., Rahman, A. A., Finance, M. E., & Finance, M. E. (2015). *Human resource management from an Islamic perspective: a contemporary literature review*. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Managemen*.
- Colquitt, Lepine and Wesson.2013. *Organizational behavior*. USA. McGraw-Hill International.
- Elamin, A. M., & Tlaiss, H. A. (2015). *Exploring the relationship between organizational citizenship behavior and organizational justice in the Islamic Saudi Arabian context*. *Employee Relations*, 37(1), 2–29. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0033>
- Hayati, Keumala and Indra Caniago. 2012. *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science (ICIBSoS 2012)*. Social and Behavioral Science. Elseiver.
- Ibrahim, Azharyah Noor ‘Azzah Kamri, Azian Madun and Suhaili Sarif. (2013). *Measuring the Islamic Work Ethics: An Alternative Approach*. *Islamic Perspective on Management: Contemporary Issue*, Kuala Lumpur: YaPEIM Management Academy, pages. 135-16
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). *Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic*. *Journal of Business Ethics*, 126, 236–246.
- Lambert, Eric G, Bitna Kim, Thomas Kelley and Nancy L Hogan. 2013. *The association of affective and continuance commitment with correctional staff life satisfaction*. *The social science journal*. Elseiver.
- Marri, Yousof, Arshad Mahmood Sadozai, Hafiz Muhammad Fakhar Zaman, Muhammad Israr Yousufzai & Muhammad I. Ramay. 2012. *Measuring Islamic Work Ethics and its Consequences on Organizational Commitment*

- And Turnover Intention An Empirical Study At Public Sector Of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, Vol. 2, Issue 2-ISSN.
- Purnama, Catherine, Sesilya Kempa. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima*. Jurnal Manajemen Bisnis Agora Vol. 4. No. 2. Surabaya.
- Rizki, F. T. A. S. (2017). *Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance*. *Rjoas*, 1(61), January 2017, 1(January), 119–126.
- Rokhman, Wahibur. 2010. The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, Vol. 15, No. 1.
- Saadiah, Halimatus, Baharom Mohammad and Sharifah Hayati. (2014). *The Role Integrity as Mediator between Work Satisfaction and Work Performance in The Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM/AMOS Model*. *Impact: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, Vol 2, Issues 1.
- Soleimani, Nader and Behrooz NiazAzar. 2011. A study on the relationship between job ethics with job satisfaction and job stress among the staff of vocational education organization in Tehran. *International Conference on Social Science and Humanity IPEDR*, Vol.5 (2011) IACSIT Press, Singapore.
- Yucel, Ilhami and Cetin Bektas. 2012. Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?. *Journal Procedia Social and Behavioral Sciences*. Elseiver.
- Willison, J., & Buisman-Pijlman, F. (2016). *Fundamental Islamic perspective of work ethics*. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 7(1), 63–83. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>