

ANALISIS PERAN KETERLIBATAN KERJA DALAM HUBUNGAN ETIKA KERJA ISLAM DAN SIKAP TERHADAP PERUBAHAN

Irsad Andriyanto

STAIN Kudus

Email: irsad.smg@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran job involvement sebagai mediator penghubung antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan di BPRS di Indonesia. Ada 155 manajer dan direktur BPRS se Indonesia yang dijadikan subyek penelitian. Hipotesa diuji dengan menggunakan analisis multivariate dengan model persamaan struktural (Structural Equation Model/SEM). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan job involvement sebagai mediator antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan. Hal ini menjadi pendukung karena ada pengaruh langsung dari etika kerja Islami terhadap sikap pada perubahan.

Kata Kunci: pekerjaan, etika, sikap, perubahan

Abstract

ANALYSIS OF JOB INVOLVEMENT ROLE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN ISLAMIC WORK ETHIC AND ATTITUDE TOWARD CHANGE This study aims at analyzing the role of job involvement as a mediator Islamic work ethic and attitudes toward changes in BPRS in Indonesia. There are 155 managers and directors of BPRS in Indonesia as respondents of the research. The hypotheses are tested using multivariate analysis and Structural Equation Model (SEM). Result of this study

shows there is significant role of job involvement as a mediator of Islamic work ethic and attitudes toward changes. It is supporting the significant direct effect of Islamic work ethic towards attitudes toward changes.

Keywords: *Job, Ethics, Attitude, Change*

A. Pendahuluan

Perubahan ekonomi global telah terjadi dalam satu dasawarsa belakangan ini, setelah bertahan dengan konsep kapitalisme dan kearoganan negara-negara pelopornya justru diuji ketika krisis keuangan kembali melanda perekonomian global di tahun 2008. Krisis ini disebabkan oleh negara-negara yang menjunjung tinggi paham kapitalisme. Krisis ini menggerogoti dan menghancurkan perekonomian negara penganut kapitalisme tulen. Atas dasar tersebut, negara-negara Eropa sekarang mulai giat melirik sistem perekonomian yang lebih baik.

Ekonomi Islam pun tak luput mulai dilirik sebagai alternatif sistem ekonomi kapitalis, termasuk vatican telah menawarkan prinsip-prinsip keuangan Islam kepada bank-bank Barat sebagai sebuah solusi bagi krisis ekonomi di seluruh dunia. Paus Benedict XVI pada pidato tanggal 7 Oktober 2008 mengatakan bercermin pada kehancuran pasar keuangan dengan mengatakan bahwa “uang yang hilang, itu bukan apa-apa” dan menyimpulkan bahwa “satu-satunya realitas yang tetap adalah firman Tuhan”. Demikian diungkapkan dalam surat kabar Vatikan *L'Osservatore Romano* (Langgeng, 2013).

Banyak negara telah membuka diri terhadap eksistensi bank-bank syariah, mereka melakukan perubahan mendasar dalam sistem ekonomi dan perbankan untuk mengakomodasi transaksi-transaksi syariah dan mengantisipasi aliran dana besar yang datang dari Timur Tengah akibat dari semakin naiknya harga minyak dunia. Berbagai program deregulasi dalam bidang keuangan diberlakukan dengan cepat. Sebagai contoh, Singapura hanya membutuhkan waktu 4 minggu untuk mempersiapkan peraturan tentang ekonomi syariah dan infrastruktur keuangannya. Pertumbuhan perbankan

yang mengadopsi sistem syariah pun semakin membaik, dan semua pihak berlomba-lomba mencari peluang di dalamnya.

Sesuai dengan Undang Undang perbankan syariah diharapkan pada tahun 2023 harus konversi menjadi Bank Umum Syariah, sehingga pada tahun 2023 akan terbentuk Bank Umum Syariah sebanyak 35 sehingga *share* nya 30% akan melebihi Malaysia sekarang (23%) (Setiadi, 2012). Di samping itu jumlah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) 155 buah. Total aset keseluruhan diperkirakan pada akhir tahun 2013 antara Rp. 255 trilyun sampai dengan Rp 296 trilyun.

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia, baik Bank Umum Syariah maupun Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang merupakan salah satu bentuk entitas organisasi, tidak akan terus berkembang secara otomatis hanya karena mempunyai label “syariah”, tetapi juga perlu memperhatikan dan menanggapi perubahan-perubahan eksternal yang selalu berubah secara dinamis. Hal ini disebabkan karena setiap organisasi menghadapi lingkungan yang dinamis yang selalu berubah. Kondisi ini menuntut organisasi untuk memiliki daya adaptasi terhadap lingkungan eksternal (Sobirin, 2007). Oleh karena itu perubahan merupakan salah satu hal yang sangat penting pada era sekarang ini.

Caplow menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan (Darwish, 2000). Atas dasar itu, manajemen di setiap organisasi dituntut untuk menanggapi perubahan tersebut dengan melakukan perubahan-perubahan seperti memodifikasi struktur organisasi, *goals*, teknologi, serta penugasan, yang mana hasil tersebut sebagai alat dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah dan semakin kompleks.

Atas dasar itu, peneliti bermaksud mengungkap dampak penerapan etika kerja Islam terhadap sikap menghadapi perubahan dengan keterlibatan kerja sebagai mediator.

B. Pembahasan

1. Etika Kerja Islam

Saat ini etika diletakkan di luar sistem kehidupan, sehingga banyak terjadi skandal, baik di bidang politik, ekonomi, bisnis, budaya dan berbagai aspek lainnya. Misalnya penyalahgunaan wewenang sehingga menjamurnya korupsi, kolusi dan nepotisme. Contoh lain yang bisa dilihat adanya skandal perusahaan Enron di Amerika Serikat, belum lagi adanya bencana alam seperti banjir, longsor dan lain-lain akibat kebijakan yang jauh dari etika. Kondisi ini menimbulkan kerugian yang sangat besar dan dirasakan oleh semua umat baik yang beretika maupun yang jauh dari etika, sesuai dengan Firman Allah:

وَاتَّقُوا فِتْنَةً لَا تُصِيبَنَّ الَّذِينَ ظَلَمُوا مِنْكُمْ خَاصَّةً وَعَلَّمُوا أَن
اللَّهُ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٥﴾

“Dan peliharalah dirimu dari pada siksaan yang tidak khusus menimpa orang-orang yang zalim saja di antara kamu. dan ketahuilah bahwa Allah Amat keras siksaan-Nya”. (QS. An-Anfāl (8) ayat 25).

Atas dasar itu maka muncul kesadaran baik bagi pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi bisnis menekankan pada kode etika bisnis yang akan dilaksanakan oleh manajer dan karyawan pada sebuah organisasi bisnis (Jalil, 2010). Bahkan dalam Megatrends 2010-nya, Patrice Aburdene mengemukakan ada tujuh megatrends bisnis yang telah mewarnai dunia bisnis modern, yaitu:

1. Muncul dan meningkatnya kekuatan spiritual (*the power of spirituality*)
2. Munculnya fajar baru kesadaran spiritualitas (*the dawn of conscious capitalism*)
3. Bukti bahwa yang terjadi dan sukses adalah pemimpin dari tengah (*loading from the middle*)
4. Banyaknya penerapan spiritualisme dalam bisnis (*the spirituality in business*)

5. Meningkatnya konsumen yang memutuskan perilakunya berdasarkan tata nilai yang diyakininya (*value driven based consumer*)
6. Munculnya gelombang pemecahan masalah atau solusi berdasarkan kesadaran (*the wave of conscious solution*)
7. Munculnya ledakan investasi dalam berbagai bidang bisnis yang memiliki etika dan tanggung jawab sosial (*the corporate social responsibility investment*).

Islam memandang etika bertujuan untuk “menyebarkan rahmat pada semua makhluk” (Triyowono, 2000), sesuai dengan tujuan diutusnya Rasulullah SAW adalah untuk menyebarkan rahmat pada semua alam. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Faktor pembeda etika kerja berdasarkan syari’ah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara memilih tujuannya, serta sumber penentuan nilai (Tamara, 2002). Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu *ukhrawi* dan *duniawi*. Dalam dimensi *ukhrawi*, syari’ah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan (Dewi, 2008). Sedangkan dimensi *duniawi*, syari’ah mengajarkan konsep *insān* untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqān* yang berarti proses belajar yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Dalam firman Allah SWT:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan

bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan" (QS. Al-Qashās (28) ayat 77).

Etika Kerja Islam menunjukkan dedikasi terhadap pekerjaan, adanya usaha yang cukup untuk menyelesaikan satu pekerjaan yang sekaligus menentukan kemampuan individu dalam pekerjaan tertentu, menekankan pada kerja tim. Etika kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan. Usaha yang maksimum harus dilakukan oleh seseorang dalam bekerja karena merupakan kewajiban seorang individu yang mampu. Kerja kreatif merupakan sumber kebahagiaan dan pencapaian (*accomplishment*) (Darwish, 2000).

Etika kerja Islam sendiri mempunyai wilayah interpretasi yang sangat luas, karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh. Al-Khayyan menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja. Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah, dan di antara sifat pekerja adalah kuat, dapat dipercaya, dan profesionalisme, dalam etika kerja Islam sangat menekankan berkerja keras, dedikasi terhadap pekerjaan, kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, kerjasama dan kempetisi dalam pekerjaan, memperhatikan *deadline* pekerjaan dan menegakkan keadilan di tempat pekerjaan.

2. Keterlibatan Kerja

Menurut Ab. Aziz Yosuf dimensi keterlibatan kerja dapat dibedakan menjadi *hard dimension of human resources* dan *soft dimension of human resources* (Buseri, 2006). Keterlibatan kerja atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerjasama, baik dengan

pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan kepribadian dan kepuasan kerja karyawan (Van Wyk, 2003).

Ada beberapa teori dari berbagai sumber yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja (Brown, 1996) "*The degree to which a person identifies psychologically with his or her work and the importance of work to one's self image*". Yaitu dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan untuk organisasi.

Menurut Kanungo keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Sedangkan Robbin mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya (Stephen, 2006). Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka (Januarti, 2006).

Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja mengandung arti derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga dirinya.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang

kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Beberapa studi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dapat timbul pada para pekerja, dalam hal ini terdapat dua sudut pandang yang dianggap menyebabkan timbulnya keterlibatan kerja:

1. Keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat pekerja tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya.
2. Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Teori yang mendasari adalah bahwa dengan keterlibatan kerja karyawan maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.
3. **Sikap terhadap Perubahan Organisasi**

Umumnya organisasi masa kini menghadapi satu dinamika dan lingkungan yang sedang berubah secara terus menerus, dimana dalam hal ini menghendaki organisasi untuk dapat menyesuaikan diri (Stephen, 2006). Untuk mendapat kemajuan yang sesungguhnya hanya dapat dicapai dengan membuat orang bertindak secara berbeda atau melakukan perubahan dalam bisnisnya. Oleh karena itu perlu investasi yang besar dan perubahan model mental para manajernya.

Pola pikir model mental dari manajer yang cenderung mempertahankan status quo akan mempengaruhi terjadinya perubahan, yang oleh William Davishal dikatakan sebagai sebuah ironi dimana halangan terbesar untuk melakukan perubahan justru datang dari individu yang mempunyai peran besar. Kendati demikian bukannya mereka tidak suka pada saran dan tindakan yang lebih baik, tetapi ada yang berkepentingan untuk mempertahankan status quo (Jane, 1996).

Robbins mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain, dan organisasi harus membuat perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana (*planned change*) (Stephen, 2006):

1. Memperbaiki kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan di lingkungannya
2. Merubah perilaku para pekerja

Robbins mengemukakan bahwa yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut bisa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar (Stephen, 2006). Sedangkan yang dapat diubah oleh agen perubahan pada hakekatnya dapat dikelompokkan dalam empat kategori:

1. Struktur, mengubah struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi dan rancang ulang pekerjaan.
2. Teknologi, mengubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dan dalam metode serta peralatan yang digunakan.
3. Setting fisik, mengubah setting fisik meliputi pengubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja.
4. Orang, mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi dan atau perilaku karyawan.

Kekuatan lingkungan (kondisi ekonomi, karakteristik angkatan kerja, kualitas sosial) menyebabkan perubahan organisasi berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari satu bisnis ke bisnis lainnya, namun proses perubahan itu sendiri bersifat konstan. Terdapat tiga contoh perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21:

1. Perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi yang berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh
2. Restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja dan
3. Inisiatif untuk berespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam (Schuler, 1996).

Al-Qur'an mengharuskan adanya perubahan, hal ini diungkapkan dalam Al-Qur'an:

وَلِلْآخِرَةِ خَيْرٌ لَّكَ مِنَ الْأُولَىٰ

"Dan Sesungguhnya hari kemudian itu lebih baik bagimu daripada yang sekarang (permulaan). (Surat Ad}D}uh}ā (93) ayat 4)

Pada ayat tersebut bukan hanya harus ada perubahan, tetapi perubahan tersebut harus ke arah yang lebih baik. Senada dengan hadits Rasulullah saw:

مَنْ كَانَ يَوْمُهُ خَيْرًا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ رَابِحٌ وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ مِثْلَ أَمْسِهِ فَهُوَ مَغْبُونٌ وَمَنْ كَانَ يَوْمُهُ شَرًّا مِنْ أَمْسِهِ فَهُوَ مَلْعُونٌ (رواه الحاكم)

"Barangsiapa amal usahanya lebih baik dari hari kemarin maka orang itu termasuk yang beruntung; jika amal usahanya sama dengan yang kemarin, maka ia termasuk orang yang rugi; dan jika amal usahanya lebih buruk dari hari kemarin, maka ia termasuk orang yang terlaknat." (Hadits Riwayat al-H}ākīm).

Pendapat French *et al.* yang diungkapkan Yousef menyatakan bahwa fokus utama teori dan praktik pengembangan organisasi

adalah aspek sumber daya manusia organisasi dan aspek sosial organisasi. Menurut Bennis dalam Yousef pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organizations climate*) variabel manusia (*people variables*). Sedangkan Golembiewski dan Srinivas menegaskan bahwa pembangunan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi (Darwish, 2000).

4. Hubungan Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan

Perubahan dalam sebuah organisasi tidak bisa dipungkiri seperti dikatakan oleh seorang ahli filsafat Yunani kuno yang bernama Heraclitus pernah berkata bahwa di dunia ini tidak ada yang permanen, kecuali perubahan itu sendiri.

Umumnya organisasi masa kini menghadapi satu dinamika dan lingkungan yang sedang berubah secara terus menerus, dimana dalam hal ini menghendaki organisasi untuk dapat menyesuaikan diri (Stephen, 2006). Sehingga untuk mendapat kemajuan yang sesungguhnya hanya dapat dicapai dengan membuat orang bertindak secara berbeda atau melakukan perubahan dalam bisnisnya. Oleh karena itu perlu investasi yang besar dan perubahan model mental para manajernya. Pola pikir model mental dari manajer yang cenderung mempertahankan status quo akan mempengaruhi terjadinya perubahan, yang oleh William Davishal dikatakan sebagai sebuah ironi dimana halangan terbesar untuk melakukan perubahan justru datang dari individu yang mempunyai peran besar. Meskipun demikian, mereka bukannya tidak suka pada saran dan tindakan yang lebih baik, tetapi ada yang berkepentingan untuk mempertahankan status quo (Jane, 1996).

Robbins mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain, dan organisasi harus membuat perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Sejumlah peneliti telah menemukan bahwa isu-isu etika kerja Islam

terlibat dalam perubahan organisasi yang terencana (*planned organizational change*). Hasil penelitian Yousef menemukan bukti bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif berpengaruh terhadap dimensi kognitif, afektif, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi (Darwish, 2000). Penelitian dari Sari Suasana Dewi dan Ick Rangga Bawono juga menunjukkan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap sikap pada perubahan (Dewi, 2000). Astri Fitria pada tahun 2003 telah melakukan penelitian dengan hasil bahwa ada pengaruh positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Di negara-negara Arab berbagai pendekatan guna perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma demikian dikatakan oleh Ali (Suhailin, 2007). Penelitian Sari Suasana Dewi dan Ick Rangga Bawono menunjukkan bahwa Islamic Work Ethics mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap sikap perubahan baik *cognitif, affective* maupun *behavioral tendency*.

Berdasarkan telah teori tersebut serta temuan beberapa penelitian yang telah dipaparkan, diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan

5. Keterlibatan Kerja sebagai Mediator Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan

Keterlibatan kerja atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas kerja akan menyebabkan mereka mau dan senang bekerjasama, baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja. Keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan kepribadian dan kepuasan kerja karyawan (Van Wyk, 2003). Menurut Kanungo keterlibatan kerja diidentifikasi

sebagai inditifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Dari definisi tersebut dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja mengandung arti derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon *affective dan continuance* di tempat kerja (Darwish, 2000). Menurut Witt mengatakan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan bagi karyawan akan menyebabkan sikap kerja karyawan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Witt, 1993). Hasil ini lebih konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya membentuk komitmen selanjutnya (Dunham, 1989).

Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Jadi ketika seorang merasa bekerja keras dan merasa terlibat dalam pekerjaannya maka disanalah keterlibatannya dalam pekerjaan akan terbentuk. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi akan lebih mencurahkan segala usahanya untuk kepentingan organisasinya. Jadi kemungkinan besar lebih menerima terhadap perubahan organisasi.

Penelitian Indira Januarti, Ashari Bunyaanudin telah menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam tidak berpengaruh secara langsung terhadap sikap terhadap perubahan, dengan memasukan

keterlibatan kinerja maka ada pengaruh yang kuat terhadap hubungan antara etika kerja Islam terhadap sikap terhadap perubahan sementara komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang kuat pada hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan.

Penelitian Ciliana dan Wilman D. Mansoer menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna dari kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah.

Penelitian Arfan Khalid dan Rana Rashid Rehman menghasilkan bahwa kesiapan terhadap perubahan organisasi diikuti oleh komunikasi yang efektif yang menghasilkan emosi yang positif dan akhirnya meningkatkan keterlibatan kerja sebagai bentuk sikap kesiapan terhadap perubahan organisasi.

Penelitian Sri Anik & Arifuddin menghasilkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja dengan sikap terhadap perubahan organisasi.

Dengan demikian berdasarkan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

Hipotesis 2: Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja

Hipotesis 3: Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan

6. Metode Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original. Berupa tanggapan dari responden langsung yaitu direksi BPRS se Indonesia.

Peneliti tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan populasi mengingat data yang tersedia hanya 155 unit BPRS (Bank pembiayaan Rakyat Syariah). Adapun objek yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah manajer atau direktur BPRS (Bank pembiayaan Rakyat Syariah) seluruh Indonesia.

Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis *multivariate* dengan model persamaan struktural (*Structural Equation Model/SEM*). SEM merupakan kombinasi metodologi dua disiplin ilmu, yaitu model analisis faktor konfirmatori (*confirmatory factor analysis model*) yang diambil dari *psychometric* dan model persamaan struktural (*structure equation model*) yang diambil dari *econometrics* (Latan, 2012). Model ini dipilih karena memiliki kemampuan tidak hanya menguji hubungan kausal antara variabel dependen dengan variabel independen (model struktural), tetapi juga validitas dan reliabilitas dari variabel laten (model pengukuran). Model persamaan struktural berguna secara khusus untuk menganalisis dan membuat model karena merupakan gabungan dari dua metoda statistik yaitu terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) (Ghozali, 2008). Di samping itu, keunggulan penggunaan model persamaan struktural adalah dalam hal menaksir kesalahan pengukuran dan estimasi parameter, yang berguna untuk mempertimbangkan kesalahan model pengukuran dan model persamaan struktural secara simultan. Penelitian ini akan menggunakan metode alternatif dengan *partial least square (PLS)*.

7. Hasil Dan Pembahasan

a. Pembahasan Hipotesis 1 (Penerapan Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan).

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap Sikap pada Perubahan. Penelitian ini memberikan hasil empiris yang tidak mendukung hipotesis tersebut. Hal ini berarti bahwa dari hasil penelitian ini etika kerja Islam tidak signifikan berpengaruh secara langsung pada sikap terhadap perubahan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Yousef yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif pada berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasional dan komitmen organisasional. Walaupun

demikian, penolakan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiarti Januarti dan Ashari Bunyaanudin, yang mengatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap sikap terhadap perubahan, dengan memasukkan variabel keterlibatan kerja maka ada hubungan yang kuat antara hubungan etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan.

Ketidaksejajaran hasil penelitian ini dengan hasil penelitian yang dilakukan Yousef, dimungkinkan karena:

1. Dalam penelitian Yousef tidak memasukan variabel keterlibatan kerja, sehingga dengan memasukan variabel keterlibatan kerja, maka pengaruh etika kerja Islam tidak berhubungan langsung, tetapi mempengaruhi keterlibatan kerja, baru kemudian keterlibatan kerja mempengaruhi sikap terhadap perubahan, hasil penelitian Randall & Cote menyatakan bahwa etika kerja diprediksi mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya.
2. Lokasi penelitian yang berbeda, dimana penelitian Yousef dilakukan di negara-negara Emirat Arab, sehingga mengakibatkan adanya perbedaan budaya. Menurut Almeer, 1989, 1995; Near 1989; Azumi & MacMillan, 1976; Griffeth & Hom 1987; Jain *et al.*, 1979; Kanungo *et al* 1976; Lincoln & Kallebreg, 1985; Yavas *et al.*, 1990) menyatakan bahwa lingkungan dan budaya yang berbeda akan menghasilkan nilai-nilai dan sikap-sikap perilaku yang berbeda, demikian juga (Adler, 1984; Black, 1992; Boyacigiller, 1990) menambahkan bahwa para pegawai ekspatriat mengalami berbagai macam tantangan di lingkungan negara setempat dan kesulitan didalam menyesuaikan diri pada lingkungan kerja dan tuntutan organisasional (Randall, 1996).

b. Pembahasan Hipotesis 2 (Etika Kerja Islam berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja).

Bukti empiris penelitian ini mendukung secara signifikan hipotesis 2, yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh

positif terhadap keterlibatan kerja. Hal ini berarti bahwa keterlibatan kerja akan meningkat seiring dengan tingkat kesadaran terhadap etika kerja Islam yang meningkat pula, dan pada akhirnya berdampak pada kesiapan individu dalam organisasi untuk menerima adanya perubahan.

Hasil wawancara dengan direksi BPRS se Jawa Tengah, menunjukkan bahwa direksi dalam melaksanakan tugasnya bukan hanya didasarkan pada peluang untuk mencari pendapatan, tetapi lebih didasarkan pada keyakinan mereka tentang haramnya bunga Bank. Di samping itu mereka bekerja didasarkan pada sistem keyakinan yang kuat bahwa bekerja adalah merupakan ibadah yang menyebabkan direski BPRS bekerja dengan etos kerja yang kuat, yang sekaligus menyebabkan pelaksanaan tugas-tugas kedireksiannya disertai dengan keterlibatan yang mendalam.

Pekerja dengan etika kerja yang tinggi akan lebih semangat dalam mengemban tugas-tugasnya sesuai dengan kewenangan yang dipegangnya serta berani mempertanggungjawabkannya. Mereka akan mempunyai kewajiban moral untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Mereka juga akan merasa bersalah apabila mereka merasa belum bekerja sebagaimana mestinya. Dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada mereka dengan tingkat etika kerja yang rendah.

Selain itu konsep etika kerja Islam merupakan pola hubungan manusia dengan Khāliqnya dalam rangka melaksanakan pekerjaan. Yousef mengungkapkan bahwa Etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an yang praktiknya dicontohkan oleh Nabi Besar Muhammad saw dalam berbagai haditsnya.

Hubungan manusia dengan Khāliqnya disebut ibadah, yang cakupannya sangat luas sekali, termasuk untuk mencari nafkah yang halal, dengan niat yang tulus untuk mengembangkan agama Allah. Bahkan hal ini merupakan ibadah tingkat tinggi, sehingga karena kerja merupakan ibadah, maka keterlibatan seseorang akan sangat tinggi.

Hasil penelitian Golembiewski dan Srinivas menegaskan bahwa pengembangan organisasi memusatkan pada perasaan dan emosi, ide dan konsep, sedapat mungkin menempatkan pentingnya keterlibatan individual dan partisipasi (Darwish, 2000).

Peneliti lain, yaitu Randall & Cote menemukan bahwa etika kerja diprediksi mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya.

c. Pembahasan Hipotesis 3 (keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap sikap pada perubahan)

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh positif yang bermakna dari keterlibatan kerja karyawan terhadap kesiapan karyawan untuk berubah. Keterlibatan kerja karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam memprediksi kesiapan karyawan untuk berubah. Hal ini juga menunjukkan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah dapat diprediksi melalui derajat keterlibatan kerja karyawan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, semakin tinggi pula kesiapan karyawan untuk berubah.

Hasil wawancara dengan direksi BPRS se Jawa Tengah, diketahui bahwa direksi BPRS mempunyai keterlibatan yang sangat tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Semua tugas-tugas yang dibebankan dari pemegang saham lewat RUPS dapat dilaksanakan dengan baik dengan tidak melanggar Peraturan Bank Indonesia (PBI).

Direksi BPRS dalam melaksanakan kewajibannya selalu berpedoman pada Peraturan Bank Indonesia, tetapi tetap senantiasa dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini dikarenakan masih banyak hal yang bisa dilakukan untuk menghadapi perubahan tanpa melanggar Peraturan Bank Indonesia, terlebih Bank Indonesia selalu mengkaji untuk memberikan fleksibilitas kepada BPRS/BPR. Seperti diungkapkan oleh Direktur Pengawasan Bank Perkreditan Rakyat Bank Indonesia, Irman Djaja Dalimi, mengatakan pihaknya sedang mengkaji kemungkinan dibuatnya peraturan baru tentang BPR. Peraturan

baru akan memberikan fleksibilitas bagi BPR satu sama lain. Di samping itu banyak PBI yang menggunakan aspek perubahan sebagai salah satu aspek pertimbangannya, sehingga ketaatan direksi kepada PBI tidak menghalangi untuk berfikir inovatif dalam menghadapi perubahan.

Hasil ini memperkuat dugaan beberapa peneliti mengenai adanya hubungan langsung antara keterlibatan kerja dengan kesiapan karyawan untuk berubah (Good, Page, & Young; Goulet & Singh dalam Madsen; Tompson & Werner; Yoon & Thye; Zangaro,) (Ciliana, 2008). Peneliti berpendapat bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya adalah karyawan yang mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, sehingga ia akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dan beranggapan bahwa unjuk kerjanya berkaitan dengan tinggi rendahnya keberhargaan dirinya. Keterkaitan keberhargaan diri dengan unjuk kerja tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki rasa keberhargaan diri yang tinggi pula. Hal tersebut mengakibatkan mereka akan tetap aktif dalam menghasilkan unjuk kerja yang baik dalam perusahaan, yang juga dapat mengakibatkan adanya perubahan dalam karakteristik pekerjaan mereka.

Selain itu, karyawan yang memiliki rasa keberhargaan diri yang tinggi akan cenderung untuk percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk dapat menyelesaikan tugas dan aktivitas yang berhubungan dengan pelaksanaan perubahan dalam perusahaan (faktor *change efficacy*), sehingga mereka merasa lebih siap untuk berubah. Di sisi lain, karyawan yang merasa lebih siap untuk berubah juga merupakan karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya.

Peneliti menduga keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas kerja akan menumbuhkan keyakinan pada anggota organisasi bahwa mereka merupakan bagian utuh

dari organisasi. Konsekuensi lebih lanjut mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989).

d. *Pembahasan Pengaruh Keterlibatan Kerja dalam Memediasi Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan*

Robbins mengatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Hasil penelitian Golembiewski dan Srinivas menegaskan bahwa pengembangan organisasi memusatkan pada perasaan dan emosi, ide dan konsep, sedapat mungkin menempatkan pentingnya keterlibatan individual dan partisipasi. Seseorang yang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi atau bekerja keras dalam pekerjaannya, secara langsung akan terlibat dalam pekerjaannya. Ketika organisasi melakukan perubahan organisasional ke arah yang lebih baik maka orang yang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi akan berusaha keras untuk mendukung perubahan organisasional tersebut.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Randall dan Cote yang menunjukkan keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat (Anik, 2003). Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang memiliki peranan kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi.

e. *Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic-IWE) terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional (Attitude toward Change-ATC).*

Di dalam melaksanakan bisnis harus menggunakan akhlak yang baik. Akhlak yang baik dalam melaksanakan bisnis di antaranya kejujuran, sikap amanah dan *legawa*, sifat suka menunaikan janji, bersikap konsisten dalam membayar hutang dan memiliki toleransi dalam menagih hutang yang kesulitan membayarnya, memahami kekurangan orang lain, memenuhi

hak-hak orang lain, menghindari sikap menahan hak, menipu, manipulasi dan sejenisnya (al Muslih, 2004).

Tujuan utama etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk”, sesuai dengan tujuan diutusnya Rasulullah saw adalah untuk menyebarkan rahmat pada semua alam.

وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ (١٧)

“Dan Tiadalah Kami mengutus kamu, melainkan untuk (menjadi) rahmat bagi semesta alam”. (Al-Qur’an surat Al-Anbiyā (21) ayat 107

Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan untuk mewujudkan komitmen dan keterlibatan kerja yang mendalam. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka akan lebih produktif, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mempunyai komitmen, maka akan mempunyai ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi yang mengandung arti bahwa karyawan tersebut akan melanggengkan hubungannya dengan organisasi. Bahkan kalau perlu akan mengorbankan kepentingan pribadinya untuk organisasinya.

Keterlibatan kerja mempunyai implikasi yang positif terhadap organisasi dalam hal pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menghasilkan motivasi yang positif, pertumbuhan kepribadian dan kepuasan kerja karyawan.

Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon *affective dan continuance* di tempat kerja. Menurut Witt tugas kerja yang tidak memuaskan bagi karyawan akan menyebabkan sikap kerja karyawan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya (Witt, 1993). Hasil ini lebih konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya membentuk komitmen selanjutnya. Penelitian Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin menunjukkan bahwa Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Sementara Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi (Dunham, 1989).

Jadi ketika seorang merasa bekerja keras dan merasa terlibat dalam pekerjaannya maka di sanalah keterlibatannya dalam pekerjaan akan terbentuk. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi akan lebih mencurahkan segala usahanya untuk kepentingan organisasinya. Jadi kemungkinan besar lebih menerima terhadap perubahan organisasi.

C. Simpulan

Perubahan-perubahan eksternal di berbagai bidang, akan terus berlanjut dan tidak akan berhenti, sementara perubahan-perubahan tersebut akan sangat berpengaruh pada setiap organisasi termasuk Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Oleh karena itu BPRS perlu melakukan langkah-langkah untuk dapat mengelola perubahan-perubahan yang terjadi.

Manajemen perlu mengembangkan etika kerja Islam untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi dalam membentuk sikap yang positif terhadap perubahan. Seperti diungkapkan oleh Hammer dan Champy menuliskan bahwa

ekonomi global yang sarat dengan perubahan berdampak terhadap 3 C, yaitu *customer*, *competition*, dan *change*. Pelanggan menjadi penentu, pesaing makin banyak, dan perubahan menjadi konstan, tidak banyak orang yang suka akan perubahan. Namun walau begitu perubahan tidak bisa dihindarkan, harus dihadapi, karena hakikatnya memang seperti itu maka diperlukan satu manajemen perubahan agar proses dan dampak dari perubahan tersebut mengarah pada titik positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah al-Muslih dan Shahal ash-Shawi. (2004). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul haq.
- Achmad Sobirin. (2007). *Budaya Organisasi, pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasinya*. Jogjakarta: STIE YKPN.
- Ahmad Suhailin dan Kasyful Anwar. (2007). "Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi", *JEPMA Vol 6 No.3*.
- Alwiyah Jamil. (2007). "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator", *Tesis, Departemen Pendidikan Nasional Universitas Diponegoro Program Study Magister Akuntansi*.
- Brown, S.P. (1996). "A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement". *Psychological Bulletin*.
- Ciliana dan Wilman D. Mansoer. (2008). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stres Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y", *JPS vol. 14 No. 02*.
- Dunham, R.B., J.A. (1989). Gardener, D.G., Cumming, I.L. & Pierce, J.I. "The development of an attitude toward change instrument". Washington, DC Paper presented at Academy of Management Annual Meeting.
- Edy Setiadi. (2012). "Perbankan Syariah Harus Jadi Agenda Nasional", dalam *Infobank*, edisi khusus, *Analisis-Strategi Perbankan & Keuangan*, Jakarta.
- Fraksi Partai Keadilan Sejahtera, (2015) "Pandangan Dan Pendapat Akhir Fraksi Partai Keadilan Sejahtera Terhadap Rancangan Undang-Undang Tentang Perbankan Syariah", dalam

- <http://forum.detik.com/merged-isu-kontra-terhadap-pks-t39299p83.html>, diakses tanggal 7 April 2015.
- Latan, Hengky, dan Imam Ghozali. (2012). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi menggunakan WarpPLS2.0*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jane, Henry and David Walker. (1996). *Managing Inovation* London: SAGE Publications Ltd.
- <http://teorionline.wordpress.com/2011/02/28/perbedaan-individu-sikap-bagian-1/>, Diunduh pada tanggal 26 Februari 2012 jam 9.48 WIB
- Imam Ghozali. (2008). *Model persamaan Struktural, Konsep & Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin, (2006), Pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. *JAAI, Vol 10*.
- Iwan Triyuwono. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syariah*, Cet. pertama. Yogyakarta: LKiS.
- Kamrani Buseri, (2006). "Peran Spiritualitas (Agama) Dalam Penyelenggaraan Kepemimpinan", Paper disampaikan dalam acara Seminar dan Orasi ilmiah Dalam Rangka Dies Natalis ke 24 & Wisuda Sarjana ke 19 & Pascasarjana ke 2 STIA Bina Banua Banjarmasin" tanggal 15 & 16 September 2006.
- Langgeng, (2015). "Vatikan Tawarkan Prinsip Keuangan Islam", dalam <http://tyo.ca/islambank.community/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=4094> diakses 30 September 2015
- Md Abdul Jalil, et. Al. (2010). "Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations", *Bisnis Internasional Research*, Vol. 3, No 4.

- R. Van Wyk And Ab Boshoff. (2003). "The Prediction Of Job Involvement For Pharmacists And Accountants", *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Resi Yudhaningsih. (2011). "Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi", *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora Vol. 11 No. 1*.
- Sari Susanti Dewi dan Icuk Rangga Bawono. (2008). "Analisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi (studi kasus pada Bank umum Syariah di wilayah eks karesidenan Banyumas Jawa Tengah)". *JAAI, Volume 12 No. 1*
- Sri Anik & Arifuddin. (2003). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi". *JAAI Vol. 7 NO. 2*.
- Sutarto. (1989). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Tamara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Witt, L. A. (1993). "Reactions to Work Assignments as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification". *Journal of Business Research*.
- Yousef, Darwish A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitude toward Organizational Change", *Human Relations Vol 53, No. 4*.
- Zainudin Sri Kuncoro. (2002). *Komitmen Organisasi*, www.e-psikologi.com.
- www.hukumonline.com/printpdf/hol16339, diunduh hari Rabu tanggal 15 Agustus 2015, Jam 14.56.