



**HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAM
DENGAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI PADA GURU SMA NAHDATUL
ULAMA (NU) PALEMBANG**

SKRIPSI

**DELIYANTI WULANDARI
12350037**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
2017**



**HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAM
DENGAN KOMITMEN TERHADAP
ORGANISASI PADA GURU SMA NAHDATUL
ULAMA (NU) PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi dalam Ilmu Psikologi
Islam**

**DELIYANTI WULANDARI
12350037**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG
201**

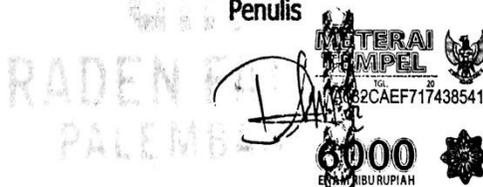
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya :
Nama : Deliyanti Wulandari
NIM : 12350037
Alamat : Jln. Darma Bakti, Rt. 22, Rw. 03, No. 17,
Kecamatan Sematang Borang, Kelurahan
Srimulya, Palembang.
Judul : **Hubungan Antara Etika Kerja Islam
dengan Komitmen terhadap
Organisasi Pada Guru SMA Nahdatul
Ulama (NU) Palembang**

Menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya bersedia gelar keserjanaan saya dicabut.

Palembang, 03 November 2017

Penulis



Deliyanti Wulandari
NIM. 12350037

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
 Nama : Deliyanti Wulandari
 NIM : 12350037
 Program Studi : Psikologi Islam
 Judul Skripsi : **Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi Pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

DEWANPENGUJI

Ketua : Budiman, M.Si
 Sekretaris : Irhedo Fani Reza
 Pembimbing I : Dr. Muh. Mawangir, M.Ag
 Pembimbing II : Kiki Cahaya Setiawan, M.Si
 Penguji I : Prof. Dr. H. Ris'an Rusli, M.A ()
 Penguji II : Ema Yudjani, M.Psi., Psikolog ()

Ditetapkan di : Palembang
 Tanggal : 03 November 2017
 Dekan,
 FAKULTAS
 PSIKOLOGI
 Prof. Dr. H. Ris'an Rusli, M.A
 NID. 196305191992031003

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

Sebagai sivitas akademik Universitas Islam Negeri Raden Fatah,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deliyanti Wulandari
NIM : 12350037
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusiveRoyalty-FreeRight*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Raden Fatah berhak menyimpan, mengalih media, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan 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 : Palembang
Pada tanggal : 03 November 2017



(Deliyanti Wulandari)

ABSTRACT

Name : Deliyanti Wulandari
Study Program/ Faculty : Islamic Psychology/ Psychology
Title : **The Relationship Between Islamic Work Ethics with Commitment to Organization on High School Teachers Nahdatul Ulama (NU) of Palembang**

This thesis is to for knowing relationship Ethics Working Islam Commitment to Organization Master High School Nahdlatul Ulama (NU) Palembang. Variables free in research this is Ethics Working Islam, while variable bound is commitment to organization. The hypothesis proposed is there is relationship between ethics Islamic work with commitment to organization Master. Technique taking sample on research this is technique sample saturated all population made sample ie 30 Teachers as respondents research. Method collecting data on research this use scale ethics Islamic work and commitment organization. Method data analysis digunakan in research this that is with using statistical correlation *Person product moment*. All calculation do with use assistance computer program SPSS version 20 *for Windows*. Results from research this show that value coefficient correlation amounting to $R = 0.743$ with significance of $p = 0.000$. Then p this show that there relationship positive and significant between ethics Islamic work with commitment to organization Master High School Nahdlatul Ulama (NU) Palembang.

Keywords:

Islamic Work Ethic, Organizational Commitment

INTISARI

Nama : Deliyanti Wulandari
Program Studi/ Fakultas : Psikologi Islam/ Psikologi
Judul : **Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang**

Skripsi ini untuk mengetahui hubungan Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Etika Kerja Islam, sedangkan variabel terikat adalah komitmen terhadap organisasi. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen terhadap organisasi pada Guru. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel yaitu 30 Guru sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan statistic korelasi *person product moment*. Semua perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi 20 *for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,743$ dengan signifikansi $p = 0,000$. Maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen terhadap organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang.

Kata kunci:

Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi

LEMBAR MOTTO

Berusaha, bersabar dan berdoa dalam mencapai impian. Jangan pernah berputus asa dan yakinlah Allah sudah merencanakan yang terbaik.

"Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat, orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun Islam dan pahala yang diberikan kepadanya sama dengan para Nabi"
(HR. Dailaini dari Anas r.a)

Skripsi ini merupakan hadiah kecil yang kupersembahkan untuk:

- ◆ Kedua orang tua Ayahanda Joko Iryanto dan Ibunda Lili Hariyani terima kasih telah memberikan kasih sayang serta doa yang tak henti-hentinya, terima kasih telah memberikan jalan untuk terus menempuh pendidikan, dan terima kasih atas pengorbanan, jeri payah selama ini dari kecil hingga dewasa untukku.
- ◆ Keluarga besarku, adik-adiku tersayang Velicia Rapina dan Fadli Arham Soelyanto yang selalu menjadi penyemangat, serta Nenek, Bibi dan Paman yang telah mendo'akan dan memberi dukungan baik berupa materi maupun moril.
- ◆ Terkhusus untuk temanku Juliansyah, teman-teman psikologi Islam 2012, Evy Jayana, Dwi Lestari, Eny Fatmawati, Heske Agustin, Fitri Yuliandini, Sulistiani, Tri Wulandari dan lain sebagainya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
- ◆ Almamaterku tercinta semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pad Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang". Skripsi ini merupakan karya ilmiah yang disusun dalam upaya untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada Drs. H. M. Sirozi, MA, Ph.D., selaku Rektor Univesitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, atas kesediaannya penulis belajar di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang; kepada Prof. Dr. H. Ris'an Rusli, M.A., selaku dekan Fakultas Psikologi, atas kesediaannya penulis belajar di Fakultas Psikologi; Dr. Muhammad Uyun, M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi dan Zaharuddin, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi.

Penulis sangat berterima kasih kepada Dr. Muh. Mawangir, M.Ag., selaku pembimbing utama, Kiki Cahaya Setiawan, M.Si., selaku pembimbing pendamping, atas segala perhatian dan bimbingannya serta arahan-arahan yang diberikan kepada penulis dalam upaya menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih juga kepada Dosen-Dosen, bagian Tata Usaha, dan Perpustakaan di Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang.

Tidak lupa megucapkan banyak terimakasih kepada Ir. Ahmad Dailani selaku Kepala Sekolah SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang atas kesediaannya memberi izin penelitian kepada penulis; Dodiansyah, selaku Wakil Kepala Sekolah SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang yang telah memberikan bantuan data

dan Guru beserta Staf SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang yang telah memberika informasi selama pelaksanaan penelitian.

Harapan penulis semoga laporan hasil penelitian skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial.

Palembang, 03 November 2017

Penulis,



Deliyanti Wulandari

NIM. 12350037

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI..	v
ABSTRACT	vi
INTISARI.....	vii
LEMBAR MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
DAFTAR TABEL	ivx
DAFTAR LAMPIRAN	1
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Komitmen Organisasi	12
2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi	12
2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi	14
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	17
2.1.4 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	19
2.2 Etika Kerja Islam.....	22
2.2.1 Definisi Etika Kerja Islam.....	22
2.2.2 Dimensi Etika Kerja Islam.....	28
2.2.3 Etika Kerja Islam dalam Perspektif Islam ...	31
2.3 Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi	33

2.4 Kerangka Konseptual.....	39
2.5 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian	40
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
3.3 Definisi Operasional Penelitian.....	41
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	42
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	46
3.7 Metode Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Orientasi Kancah.....	49
4.2 Persiapan Penelitian	58
4.3 Pelaksanaan Penelitian	60
4.4 Hasil Penelitian	68
4.5 Pembahasan.....	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	83
DAFTAR LAMPIRAN	88

DAFTAR BAGAN

1. Kerangka Konseptual Penelitian 38

DAFTAR TABEL

1. Alternatif Jawaban Skala	43
2. Blue Print Skala Komitmen Organisasi.....	44
3. Blue Print Skala Etika Kerja Islam.....	45
4. Daftar Pendidik dan Kependidikan SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang	53
5. Blue Print Skala Etika Kerja Islam Setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	63
6. Blue Print Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba (<i>Try Out</i>).....	66
7. Deskripsi Data Penelitian Mean Empirik dan Hipotetik	71
8. Deskripsi Kategorisasi Skala Komitmen Organisasi	72
9. Deskripsi Kategorisasi Skala Etika Kerja Islam	73
10. Deskripsi Hasil Uji Normalitas.....	74
11. Deskripsi Hasil Uji Linieritas	75
12. Deskripsi Hasil Uji Hipotesis	76

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A..... 88

1. Petunjuk Pengisian Skala
2. Skala Komitmen Organisasi Uji Coba (*Try Out*)
3. Skala Etika Kerja Islam Uji Coba (*Try Out*)
4. Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba
(Penelitian)
5. Skala Etika Kerja Islam Setelah Uji Coba (Penelitian).

LAMPIRAN B..... 111

1. Data Mentah Skala Etika Kerja Islam Uji Coba (*Try Out*)
2. Data Mentah Skala Komitmen Organisasi Uji Coba
(*Try Out*)
3. Data Mentah Skala Etika Kerja Islam Setelah Uji Coba
(Penelitian)
4. Data Mentah Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji
Coba (Penelitian)
5. Skor Total Etika Kerja Islam dan Komitmen
Organisasi

LAMPIRAN C..... 120

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Etika Kerja Islam
Uji Coba (*Try Out*)
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen
Organisasi Uji Coba (*Try Out*)
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Etika Kerja Islam
Setelah Uji Coba (Penelitian)
4. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen
Organisasi Setelah Uji Coba (Penelitian)

5. Reliabilitas Skala Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Sesudah Item Gugur di Keluarkan

LAMPIRAN D 136

1. Deskripsi Data Penelitian Komitmen Organisasi
2. Deskripsi Data Penelitian Etika Kerja Islam
3. Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi
4. Kategorisasi Skor Skala Etika Kerja Islam
5. Uji Normalitas
6. Uji Linieritas
7. Uji Hipotesis

LAMPIRAN E 146

1. Surat SK Pembimbing Skripsi
2. Surat Izin Penelitian
3. Surat Izin Penelitian Balasan
4. Lembar Konsultasi Skripsi
5. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 menyebutkan bahwa, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual mulia. Secara keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Pendidikan adalah hal yang mutlak dan harus dipenuhi karena pendidikan merupakan kebutuhan bagi setiap manusia, sebab dengan pendidikan manusia dapat menjalankan kehidupannya dengan sejahtera sesuai dengan pandangan hidup mereka. Pendidikan merupakan hal yang sangat menentukan kualitas dari suatu bangsa terutama untuk sumber daya manusia yang akan dihasilkan agar lebih berkualitas. Pendidikan merupakan sebuah bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam proses kehidupan manusia, oleh karena itu dikenal juga dengan sebutan sebagai *animal educandum* dan *animal educandus*, dimana hal tersebut memiliki pengertian manusia sebagai makhluk yang dididik dan juga makhluk yang mendidik.²

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.³ Dalam proses belajar mengajar guru merupakan sentral ilmu pengetahuan. Guru adalah orang yang sangat memegang kunci

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta, departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, 2003.

²Sukardjo, M & Ukim K, *Landasan Pendidikan*, Jakarta, Rajawali Pers, 2009, hlm. 45.

³Himpunan Peraturan Perundang-undangan, *Undang-Undang Guru dan Dosen*, Bandung, Fokusmedia, 2011, hlm. 2.

keberhasilan dalam dunia pendidikan. Guru dapat diharapkan untuk menjadi pentransfer ilmu pengetahuan, penanaman nilai-nilai akhlak dan pematangan pendidikan keterampilan pada anak didik di sekolah.

Sekolah adalah salah satu bentuk organisasi yang memiliki peran yang penting dalam memajukan peningkatan sumber daya manusia yang telah berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman. Sekolah saat ini tidak hanya terdiri dari sekumpulan guru, melainkan terdiri dari berbagai macam profesi untuk menjalankan proses pendidikan yang efektif seperti kepala sekolah, tenaga tata usaha, tenaga kebersihan, dan manajemen. Semakin besar ukuran suatu organisasi kerja dalam sekolah maka semakin cenderung menjadi kompleks keadaannya. Kompleksitas ini menyangkut berbagai hal seperti kompleksitas komunikasi, kompleksitas pendelegasian wewenang, dan kompleksitas sumber daya manusia. Salah satu contoh sekolah yang memiliki organisasi yang kompleks adalah Sekolah Menengah Atas Nahdlatul Ulama.⁴

Sekolah Nahdlatul Ulama merupakan sebuah sekolah swasta yang berada di kota Palembang dengan memiliki anggota organisasi tidak hanya guru tetapi tata usaha, keamanan serta kebersihan. Sebagai organisasi yang memiliki kinerja baik, dimana nilai dasar yang dijalankan oleh sekolah sesuai dengan etika kerja Islam. SMA Nahdlatul Ulama NU Palembang ini mempunyai tenaga kerja 30 orang yang jenjang pendidikannya hampir keseluruhan S1. Sebagai salah satu sekolah yang berbasis Islam yang mana sebagian peraturan dijalankan menurut syariat Islam. dan keseluruhan guru di SMA Nahdlatul Ulama NU memeluk agama Islam. Islam merupakan agama dengan cara hidup yang lengkap dan komprehensif sebagai panduan hidup umatnya. Tidak hanya itu ada Al-Qur'an dan

⁴Aditya Kurnia Dani, *Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Buna Bangsa Samarinda*, 2016, hlm. 160.

Sunnah yang berisi panduan-panduan yang dapat menuntun umat muslim menuju kesuksesan.

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi dan setiap organisasi mengharapkan dapat mencapai tujuan dan meraih sukses. Untuk mencapainya organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas apabila paling tidak memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menjalankannya. Namun, sebenarnya kompetensi saja tidak cukup untuk membuat organisasi sukses.⁵ Organisasi yang telah mempunyai norma yang kuat akan memengaruhi setiap tindakan yang dilakukan setiap pegawai dan akan menjadikan kesadaran setiap anggotanya tentang apa yang harus diperbuat setiap waktu, ketika mereka berada dibidang kerjanya.⁶

Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan organisasi dan tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi.⁷

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dimiliki setiap karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya, menjadikan karyawan mempunyai dedikasi yang baik untuk memajukan dan melaksanakan visi dan misi perusahaan. Awalnya komitmen organisasi hanya dibagi

⁵Wibowo, *Perilaku dalam organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers, 2015, hlm. 187.

⁶Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm. 289.

⁷Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hlm. 187.

menjadi dua jenis oleh Steers dan Porter, yaitu komitmen sikap (*attitudinal commitment*) dan komitmen perilaku (*behavioral commitment*). Pengembangan teori komitmen organisasi kemudian dilanjutkan oleh Allen dan Mayer pada tahun 1990, yang mengidentifikasi komitmen organisasi menjadi tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.⁸

Berdasarkan hasil kuisisioner yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Juli 2016 hari Kamis, terhadap 30 guru SMA NU Palembang, di dapat data sebagai berikut : ada beberapa guru yang mengatakan bahwa tidak ada kewajiban moral untuk tetap bertahan di SMA NU Palembang karena keputusan tentang masa depan ada ditangannya. Sebagian guru juga tidak hanya bekerja di SMA NU saja melainkan ada juga yang bekerja selain di SMA NU. Ada beberapa guru yang sering tidak hadir dalam beberapa hari. Ada juga yang mengatakan tidak ada kewajiban moral untuk tetap bertahan di sekolah karena tidak terikat. Ada beberapa guru mengatakan tidak merasa rugi meninggalkan SMA NU asalkan ada kehidupan lebih baik. Ada juga yang mengatakan jika keluar dari sekolah tidak akan kehilangan banyak hal yang sudah diperoleh karena dunia itu luas.

Realitanya banyak organisasi dalam perkembangannya mengalami problem yang muncul akibat munculnya kelompok-kelompok kecil yang tidak membuat organisasi semakin dinamis, melainkan malah menjadikan keruntuhan organisasi tersebut. Perbedaan peran, harapan, kepentingan, interdependensi, dan persepsi para anggota kelompok menjadi sumber dari konflik internal yang mengancam kelangsungan hidup kelompok tersebut. Misalnya pemogokan karyawan, absensi yang tinggi tingkat *turnover* tidak terkendali. Semua ini merupakan gejala yang muncul dan disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi. Ini dikarenakan rendahnya komitmen kerja

⁸Rahma Nur Fitriani, *Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2014, hlm. 1.

dari para karyawan.⁹ Cotton dan Tule menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau tidak memiliki komitmen dengan organisasi memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan.¹⁰

Komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi seperti yang dikemukakan oleh Blau dan Boal. Dan Robbins mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka karyawan terhadap organisasi. Minner mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja karena komitmen organisasional menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja.¹¹

Allen dan Mayer menyebutkan terdapat tiga faktor yang melatar belakangi munculnya komitmen afektif pada karyawan, yaitu karakter personal, karakter organisasi dan pengalaman kerja. Karakter personal meliputi prestasi, hubungan sosial dengan rekan kerja dan juga etika kerja yang dianut anggota organisasi sebagai landasan utama dalam bekerja.

Etika dapat didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan yang baik dari yang buruk. Etika merupakan salah satu bidang ilmu yang bersifat normatif karena ia berperan menentukan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan oleh seorang individu.¹²

Menurut Magnis etika dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan berhubungan dengan para pekerja mereka, bagaimana para pekerja berhubungan dengan perusahaan dengan para pelaku ekonomi lainnya. Etika adalah usaha

⁹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm. 291.

¹⁰Faizal Nurmatias, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai* Vol. 01 No. 01, Dumai, 2015, hlm. 3.

¹¹Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi Offset, 2008, hlm. 155-156.

¹²K. Bertens, *Etika*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1993, hlm. 4-17.

manusia untuk memakai akal budi daya fikiranya untuk memecahkan masalah bagaimana seseorang harus hidup untuk menjadi lebih baik. Definisi tersebut mengartikan bahwa etika kerja adalah usaha manusia untuk memakai akal budinya dalam perilaku bekerjanya untuk menjadi lebih baik. Pemahaman etika menurut konsep Islam dijabarkan oleh Triyuwono yang menyatakan bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan Rahmat kepada semua makhluk. Selanjutnya Salem dan Agil mengatakan bahwa etika kerja Islam merupakan perilaku dalam tempat kerja yang di dalamnya termasuk usaha, tanggung jawab sosial dan kreatifitas.¹³

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku dalam bekerja dapat memberikan stimulus untuk sikap kerja yang positif. 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 memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasinya. Penedidikan diri yang tinggi terhadap pekerjaan akan membawa individu untuk bekerja keras mencapai hasil yang maksimal. Ketika individu meraih apa yang sesuai dengan harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi dampak pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat mendorong kepuasan, komitmen dan kontinuitas bekerja.¹⁴

Etika kerja Islam menekankan pekerjaan kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan prestasi. Kerja keras dianggap sebagai kebajikan dan orang yang bekerja keras lebih besar

¹³Rahma Nur Fitriani, *Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2014, hlm. 6.

¹⁴Jufrizen, *Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di kota Medan*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2015, hlm. 206.

kemungkinan hidupnya maju, sebaliknya tidak bekerja keras dianggap menyebabkan kegagalan. Nilai pekerjaan di dalam etika kerja Islam dihasilkan dari keinginan yang menyertai, bukannya dari hasil pekerjaan. Ali mengungkapkan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja adalah kondisi-kondisi yang dibutuhkan untuk kemakmuran masyarakat.¹⁵

Berdasarkan hasil kuisisioner yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Juli 2016 hari Kamis, terhadap 30 guru SMA NU Palembang, di dapat data sebagai berikut: Ada beberapa guru yang mengatakan tidak bekerja keras dalam tim agar tidak mendapatkan kritikan dari teman lain karena mereka tidak bekerja dalam tim. Beberapa guru mengatakan tidak selalu mengerjakan tugas tepat pada waktunya karena tidak semua tugas dapat dipastikan selesai pada waktunya, sesuai dengan kondisi yang ada dan terkadang menunda-nunda. Beberapa guru tidak berusaha meningkatkan kinerja karena tidak mendapatkan bonus karena tidak semua atasan menjalankan tugasnya/mensejahterakan bawahan, belum tentu semua instansi ada bonusnya. Beberapa guru juga mengatakan memberikan informasi yang kurang jelas pada guru lain karena informasi sangat penting dapat mengetahui kinerja guru yang malas atau tidak. Beberapa guru mengatakan ketika sedang mendapat masalah pribadi terkadang tidak konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan karena terbawa emosi dan hawa nafsu, bisa mengganggu konsentrasi, terpikir dengan masalah tersebut.

Peran etika kerja Islam patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap komitmen dalam organisasi, serta intensitas keluar masuknya karyawan. Karena dengan adanya sebuah etika kerja yang dilandasi dengan dasar-dasar keIslaman, dimana bekerja adalah bagian dari ibadah, maka setiap pekerjaan akan dapat dijalani dengan iklas dan

¹⁵Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap produktifitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Semarang*, 2011, hlm. 5.

penuh rasa tanggung jawab terutama pada organisasi yang ditempati.

Berdasarkan uraian di atas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengangkat judul: "**Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA NU Palembang**".

1.2 Rumusan Masalah

Dapat dilihat dari latar belakang di atas rumusan dari penelitian ini adalah Apakah ada hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pada ilmu pada keilmuan yang terkait. Penelitian ini juga diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu sumber ilmu referensi yang berkaitan dengan Etika Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi dibidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih pada guru sehingga menambah komitmen dalam bekerja dengan adanya etika kerja Islam pada guru dan karyawan.

- b. Bagi sekolah, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi sekolah dalam menerapkan etika kerja Islam saat bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja guru pada sekolah.
- c. Bagi Peneliti, dari hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau bahan kajian hasil penelitian selanjutnya terutama yang berhubungan dengan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai komitmen organisasi telah banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Rahma Nur Fitriana dengan etika kerja Islam sebagai variabel dalam penelitiannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Nur Fitriana dengan judul penelitian "*Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Afektif pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*". Hasil penelitiannya ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen afektif pada karyawan bagian administrasi umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dimana semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi pula komitmen afektif yang muncul, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah etika kerja Islam, maka semakin rendah pula komitmen afektif yang muncul pada karyawan.¹⁶

Penelitian selanjutnya juga oleh Agus Lukman dengan judul penelitian "*Pengaruh Etika dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*", dengan hasil penelitiannya terdapat pengaruh yang signifikan pada uji simultan (secara bersama-sama) semua variabel independen (etika kerja dan motivasi kerja Islam) terhadap variabel

¹⁶Rahma Nur Fitriana, *Etika Kerja Islam dengan Komitmen Afektif pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 2014, hlm. 77.

(produktifitas kerja), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etika kerja Islam terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja Islam terhadap produktifitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja Islam maka semakin tinggi produktifitas kerja karyawan.¹⁷

Penelitian serupa juga yang dilakukan oleh Ratih Lailathi Prajamukti, dengan judul penelitian "*Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik wilayah Yogyakarta)*". Dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi secara simultan. Semakin tinggi Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi maka akan semakin baik pula Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi.¹⁸

Ada juga penelitian serupa yang dilakukan oleh Agustoni yang dilakukan di Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel yang merupakan Rumah Sakit Polri Sumatera Selatan. Judul penelitiannya adalah "*Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Para Perawat Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel*". Dengan hasil penelitian ada hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel.¹⁹

¹⁷Agus Lukman Fitriyan, *Pengaruh Etika dan Motivasi Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang*, 2011, hlm. 123.

¹⁸Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi*, UNY, Yogyakarta, 2015, hlm. 81.

¹⁹Agustoni, *Jurnal Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel*, Palembang, Universitas Bina Darma, hlm. 5.

Penelitian selanjutnya oleh Aditya Kurnia Dani yang berjudul "*Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda*". Hasil penelitiannya adalah ada hubungan antara komunikasi organisasi dengan manajemen konflik pada guru di sekolah Islam bangsa Samarinda dengan koefisien bernilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula manajemen konflik. Tidak adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan manajemen konflik pada guru di sekolah Islam bangsa Samarinda.²⁰

²⁰Aditya Kurnia Dani, *Hubungan Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi dengan Manajemen Konflik pada Guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda*, 2016, hlm. 197.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Definisi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen merumuskan suatu definisi mengenai komitmen organisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan, definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.²¹ Allen dan Mayer juga mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*.

Mathis dan Jackson memberikan definisi, "*Organizational Commitment is the degree to which the organization*", (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau meninggalkan organisasi).²²

Greenberg dan Baron memeberikan pengertian komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu, pendapat dari Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.²³

Mowday menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut mowday, komitmen

²¹Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia, 2010, hlm. 258-259.

²²Sopiah, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi Offset, 2008, hlm. 155.

²³Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta, Rajawali Pers, 2015, hlm. 187-188.

organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Lincoln komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Steers dan Porter mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Menurut Steers komitmen organisasi dapat dilihat dari 3 faktor, yaitu: 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan, 3) keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.²⁴

Selanjutnya menurut Jewell dan Siegell komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu. Komitmen juga dapat didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara *partner* dalam pertukaran *Schur*. Komitmen juga berarti keinginan yang abadi untuk memelihara hubungan yang bernilai, dikatakan oleh Zaltman.²⁵

Sedangkan Newstrom memberikan pengertian yang sama antara organisasional *Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif

²⁴Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 155-156.

²⁵Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm. 292.

berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.²⁶

O'Reilly menyebutkan komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Newstrom melanjutkan bahwa secara konseptual, komitmen organisasional ditandai oleh tiga hal: 1) Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi, 3) Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam situasi organisasi. Cooney dan Harley menyebutkan komitmen organisasional sebagai suatu ikatan psikologis individu pada organisasi.²⁷

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi, yang memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan diri pada organisasi sebagai anggota, serta individu tersebut sejalan dengan visi dan misi untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

2.1.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen, merumuskan tiga dimensi komitmen organisasi, *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi.²⁸ Ketiga dimensi tersebut adalah komitmen sebagai keterkaitan afektif pada organisasi (*affective commitment*), komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi (*continuance*

²⁶Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hlm. 188.

²⁷Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 156.

²⁸Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia, 2010. hlm. 259.

commitment), dan komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi (*normative commitment*).²⁹

1. *Affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.
2. *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
3. *Normative commitment*, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi.

Senada dengan pendapat di atas, Newstrom membedakan adanya tiga dimensi komitmen, dengan penjelasan sebagai berikut:³⁰

1. *Affective Commitment*, suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi.
2. *Normative Commitment*, merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong mereka melakukan demikian. Mereka yakin harus berkomitmen karena sistem keyakinan orang lain dan milik mereka internalisasi norma dan perasaan sebagai kewajiban.
3. *Continuance Commitment*, mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi,

²⁹Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm. 292-293.

³⁰Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hlm. 189-190.

dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka menyinggalkan.

Lincoln dan Bashaw mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga dimensi: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.³¹ Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu *Rational Commitment* dan *Emotional Commitment*. *Rational Commitment* mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan finansial, pengembangan, dan profesional individu. Sedangkan *Emotional Commitment* mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain. Dikatakan bahwa kenyataan menunjukkan *Emotional Commitment* yang kuat pada organisasi didasarkan pada nilai-nilai dan kepentingan orang lain dan memberikan pengaruh positif 4 kali lipat terhadap kinerja daripada *Rational Commitment*, yang didasarkan pada bayaran dan kepentingan sendiri.³²

Kanter mengemukakan adanya tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu:³³

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinventasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma

³¹Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 156.

³²Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi...*, hlm. 188-189.

³³Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 158.

yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Misalnya Steers mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu.³⁴

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berada dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:³⁵

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

³⁴Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 163.

³⁵Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 163.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Strum mengemukakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional: 1) Budaya keterbukaan, 2) Kepuasan kerja, 3) Kesempatan personal untuk berkembang, 4) Arah organisasi dan, 5) Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.³⁶

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jewell dan Siegal mengemukakan tiga faktor penentu komitmen organisasi yaitu:³⁷

- a) Sistem nilai pribadi seseorang
Jika derajat komitmen karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang mempunyai nilai yang tinggi. Penempatan nilai yang positif pada pekerjaan itu sendiri adalah kondisi yang diperlukan dalam komitmen organisasi.
- b) Karakteristik pekerjaan itu sendiri
Jelasnya tugas dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang baik bagi karyawan dan juga bagi organisasi.

³⁶Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 164.

³⁷Agustoni, *Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel*, Palembang, Universitas Bina Darma, hlm. 2.

c) Tekanan dari luar

Banyaknya perusahaan lain yang dianggap lebih baik oleh karyawan membuat rasa ingin karyawan meninggalkan perusahaannya, oleh karena itu dibutuhkan kebijaksanaan perusahaan untuk menumbuhkan komitmen organisasi karyawan agar tetap setia dalam perusahaannya.

Sedangkan Steers dan Porter mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:³⁸

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada lebih baik tentu karyawan akan meninggalkannya.

2.1.4 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Setiap anggota organisasi harus bekerja keras sesuai dengan tugas yang telah di embannya. Selain itu dalam organisasi terdapat interaksi antar anggota untuk mencapai hubungan sosial. Dalam agama mengajarkan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akhirat. Karena ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan

³⁸Sopiah, *Perilaku Organisasi...*, hlm. 164.

bekerja. Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam surat An-Nisa ayat 85:

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيتًا ﴿٨٥﴾

Artinya: "Barang siapa memberikan hasil yang baik niscaya ia akan memperoleh bagian pahala. Dan barang siapa menimbulkan akibat yang buruk, niscaya ia akan memikul konsekuensinya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu".

Syafaat ialah bantuan seseorang kepada orang lain dalam suatu hal. Syafaat berbentuk dua macam: pertama, yang berbentuk kebajikan yaitu yang dipandang baik oleh agama, dan kedua, berbentuk kejahatan yaitu yang dipandang buruk oleh agama. Suatu perbuatan tidak lepas dari bentuk sebab akibat. Maka orang yang menjadi sebab terwujudnya kebaikan atau menjadi sebab terwujudnya kejahatan tidak akan luput dari menerima ganjaran dari Allah. Allah sanggup menentukan segala sesuatu. Karena itu orang yang berbuat baik tidak berkurang pahalanya, karena Allah memberi ganjaran pula kepada penganjurnya, karena Allah Maha Adil, Allah memberi balasan hukuman terhadap orang yang menjadi sebab sesatnya orang lain.³⁹

Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al Ahqaaf: 13:

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَفْتَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka tetap istiqomah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada pula berduka cita.*

Ayat ini menerangkan keadaan orang-orang yang mengakui dan mengatakan, "Tuhan kami adalah Allah", kemudian ia istiqomah, yakni tetap dalam pengakuan itu, tidak

³⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jakarta, Lentera Abadi, 2010, hlm. 228.

dicampuri sedikit pun dengan perbuatan-perbuatan syirik. Orang tersebut konsisten mengikuti garis yang telah ditentukan agama, mengikuti perintah Allah dengan sebenar-benarnya, dan menjauhi larangan-Nya. Maka orang yang semacam itu tidak ada suatu kekhawatiran dalam diri mereka di hari kiamat, karena Allah menjamin keselamatan mereka. Mereka tidak perlu bersedih terhadap apa yang mereka tinggalkan di dunia setelah wafat, begitu juga terhadap sesuatu yang luput dan hilang dari mereka selama hidup di dunia itu serta tidak ada penyesalan sedikit pun pada diri mereka.⁴⁰

Dalam menjalankan kewajiban terutama kewajiban kita sebagai seorang muslim kita harus istiqomah di jalan Allah. Begitu juga dengan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat anggota organisasi. Sebagai anggota jika istiqomah maka Allah tidak akan memberi kekhawatiran kepada kita, asalkan dijalankan dengan kesungguhan dan keteguhan hati. Keteguhan hati untuk tetap bertahan di dalam organisasi yang dinaungi.

Allah berfirman dalam surah Al-Shaff ayat 4 dikemukakan:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُومٌ ﴿٤﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.*

Dalam ayat ini Allah memuji orang-orang yang berperang di jalan-Nya dengan barisan yang teratur dan persatuan yang kokoh. Allah menyukai kaum Muslimin yang demikian. Tidak ada celah-celah perpecahan, walau yang kecil sekali pun, seperti tembok yang kokoh yang tersusun rapat dari batu-batu beton. Ayat ini mengisyaratkan kepada kaum Muslimin agar mereka menjaga persatuan yang kuat dan persatuan yang kokoh, mempunyai semangat yang tinggi, suka berjuang, dan berkorban. Membentuk dan menjaga persatuan serta kesatuan

⁴⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya...*, hlm. 261.

di kalangan kaum Muslimin berarti menyingkirkan segala sesuatu yang mungkin menimbulkan perpecahan, seperti perbedaan pendapat tentang hal sepele dan tidak penting, sifat mementingkan diri sendiri, membangga-banggakan suku dan keturunan, mementingkan golongan, tidak berperikemanusiaan, dan sebagainya.⁴¹

Suatu pekerjaan jika dilakukan dengan teratur dan terarah, maka hasilnya juga akan baik. Maka dalam organisasi yang baik, proses juga dilakukan secara terarah dan teratur atau *itqon*.⁴² Dalam sebuah organisasi sudah terdapat tugas dan jabatan masing-masing. Ciri-ciri sebuah organisasi adalah mempunyai seorang pemimpin, dan disini tugas anggota adalah menjalankan dengan teratur apa yang sudah menjadi kewajiban selama bekerja. Dalam menerima wewenang dan tanggungjawab haruslah bersungguh-sungguh.

2.2 Etika Kerja

2.2.1 Definisi Etika Kerja

Istilah etika secara etimologi berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, artinya kebiasaan (*costum*), adat.⁴³ Etika Berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat, maka etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang lain atau dari satu generasi ke generasi lain.

Pengertian etika atau *ethos* dapat berarti watak, karakter, sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang dianut seseorang. Bentuk kata etika dapat merujuk pada kata akhlak yaitu kualitas esensial seseorang atau kelompok yang kemudian

⁴¹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya...*, hlm. 111.

⁴²<http://www.ibnushobah.web.id/2012/10/pengorganisasian-dalam-perspektif-al.html?m=1>. Di akses pada tanggal 8 Januari 2017 pada pukul 05.30 WIB.

⁴³Iman Sukardi, dkk. *Pilar Bagi Pluralisme Modern*, Solo, Tiga Serangkai, 2003, hlm. 50.

berkembang menjadi pandangan baik-buruk. Menurut kamus umum bahasa Indonesia yang lama etika dijelaskan sebagai ilmu pengetahuan tentang asas-asas akhlak. Sedangkan kamus besar bahasa Indonesia yang baru etika dijelaskan dengan membedakan tiga arti yaitu: 1) Ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral, 2) Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak, 3) Nilai mengenai benar dan salah yang dianut suatu golongan atau masyarakat.⁴⁴

K. Bertens membedakan pengertian etika atas tiga arti. Pertama, kata etika dapat dipakai dalam arti: nilai-nilai dan norma-norma moral, yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Disini etika tidak dimaksudkan sebagai ilmu dan secara singkat dapat dirumuskan sebagai sistem nilai. Kedua kata etika berarti juga kumpulan azas atau nilai moral, yang dirumuskan secara tertulis, singkat dan padat, yang biasa disebut kode etik. Ketiga etika bisa berarti juga ilmu tentang yang baik dan yang buruk.⁴⁵

Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, dedikasi kepada *stakeholder*, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggungjawab.

Etika kerja yang berhubungan dengan kesadaran etik tentang kerja. Kesadaran etik merupakan peristiwa rohani yang terjadi di dalam kalbu atau nurani manusia, tatkala ia dihadapkan pada bagian pilihan, memilih dengan bebas, membuat keputusan batin, bertanggungjawab atas pilihannya.⁴⁶

⁴⁴K. Bertens, *Etika*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 1993, hlm. 4.

⁴⁵K. Bertens, *Etika...*, hlm. 1-7.

⁴⁶Taliziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2005, hlm.

Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja. Etika kerja yang bersumber dari syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Hubungan sosial dalam kerja ditekankan guna memenuhi kebutuhan seseorang dan menyempurnakan keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individual seseorang.⁴⁷

Dalam istilah yang paling dekat berhubungan dengan istilah etika di dalam Al-Qur'an adalah khuluq. Al-Qur'an juga mempergunakan sejumlah istilah lain untuk menggambarkan konsep tentang kebaikan: *khayr* (kebaikan), *birr* (kebenaran), *qist* (persamaan), *'adl* (kesetaraan dan keadilan), *haqq* (kebenaran dan kebaikan), *ma'ruf* (mengetahui dan menyetujui) dan *taqwa* (ketaqwaan). Tindakan yang terpuji disebut sebagai salihat dan tindakan yang tercela disebut sayyi'at.

Al-Hayyath mendefinisikan kerja dalam pengertian luas ialah semua usaha yang dilakukan manusia dalam hal materi, intelektual dan fisik, serta hal yang berkaitan dengan keduniaan dan keakhiratan, dalam hal ini kerja dikaitkan dengan kemaslahatan, sedangkan kerja dalam pengertian khusus ialah tiap potensi yang dilakukan manusia untuk memenuhi tuntutan hidup berupa akan, pakaian, tempat tinggal dan peningkatan tarap hidup pada umumnya.⁴⁸

Etika kerja menurut Ali dan Owaihan merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial dan psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kamakmuran sosial dan menguatkan keimanan. Ada empat konsep utama yang membangun etika kerja. Keempat konsep tersebut meliputi usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggungjawab moral. Usaha dilihat sebagai sesuatu yang

⁴⁷Adilistiono, *Hubungan Etika Kerja terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi* Vol. 5 No.2, Politeknik Negeri Semarang, Yogyakarta, Agustus 2010, hlm. 103.

⁴⁸Haerudin, *Etika Kerja Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik*, Vol. 5 No.1, Universitas Muhammadiyah, Semarang, September 2015 Februari 2016, hlm. 22.

dibutuhkan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Keterlibatan produktif meminimalkan permasalahan ekonomi sosial, meskipun tetap mengizinkan seseorang meraih standar kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya. Lebih lanjut Ali dan Owaihan mengatakan bahwa individu harus berkompetisi dengan adil, jujur dan melakukan aktivitas bisnis dengan niat baik. Al-Khayyath menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:⁴⁹

- a. Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
- b. Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan.
- c. Dilarang memaksakan seseorang, alat produksi ataupun binatang dalam bekerja.
- d. Tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah.
- e. Sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- f. Profesionalisme.

Pengertian kerja dalam menurut Abi Ummu Salmiyah dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau non-materi, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau akhirat. Jadi dalam pandangan pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh penerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua kerja dalam arti sempit yakni memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan, dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya baik di mata manusia, maupun di mata Allah SWT. Dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak

⁴⁹Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi...*, hlm. 21-22.

menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional) ahli dan profesional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau syari'at .

Menurut Al-Qur'an sebagaimana dikutip oleh Habib Ar Rahman, etika kerja Islam adalah:

1. Bekerja dengan mengabdikan diri kepada Allah. Menyadari dan menghayati bahwa manusia adalah hamba Allah, maka sewajarnya setiap manusia mengabdikan dirinya kepada Allah, dengan mengikuti segala perintahnya dan menjauhi larangannya.
2. Bekerja dengan ikhlas dan amanah. Bekerja dengan ikhlas dan amanah berarti bekerja dengan sepenuh kerelaan dan dengan hati yang suci untuk mencari keridhaan Allah. Pekerja yang menjalankan tugasnya dengan sepenuh kerelaan dan kesadaran merupakan amal soleh dalam usaha mengabdikan diri kepada penciptanya. Apabila seseorang dapat menghayati dan mensyukuri segala rahmat Allah, insya Allah kita akan dapat menunaikan tugas kita dengan ikhlas. Dengan pekerjaan kita dapat turut serta dalam menyumbangkan tenaga di dalam usaha membangun negara.
3. Ketekunan dalam bekerja
Ketekunan adalah suatu sifat yang diperlukan oleh seseorang pekerja. Setiap pekerja dapat meningkatkan kecakapan menjalankan tugas apabila tekun dalam menjalankan tugas. Apabila menilai seorang pekerja, ciri yang terpenting ialah kecakapan, mutu kecakapan seseorang akan terus mengikat jika memiliki keinginan belajar atau menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan tugasnya.
4. Semangat dan kerja sama
Seorang pekerja dalam suatu kumpulan pekerja tertentu. Suatu kumpulan pekerja diharuskan mampu untuk bekerja

sama, bergotong-royong melaksanakan tugas masing-masing. Sikap bantu membantu diantara satu sama lain antara pekerja, akan, menimbulkan suasana kerja yang aman dan gembira, dan akan meningkatkan mutu kerja.

Menurut Triyuwono bahwa tujuan organisasi menurut adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan dan misi hidup sejati manusia. Tujuan itu pada hakikatnya bersifat transedental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi pada kehidupan sesudah dunia ini (akhirat). Walaupun tujuan itu agaknyanya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis, sejauh terjemahan itu masih terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif adalah di jalan yang benar.⁵⁰

Menurut Iwan Triyuwono menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya.⁵¹

⁵⁰Adilistiono, *Hubungan Etika Kerja terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi...*, hlm. 105.

⁵¹Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi*, UNY, Yogyakarta, 2015, hlm. 21.

Iwan Triyuwono menegaskan bahwa syariah pada hakikatnya mempunyai dimensi batin dan dimensi luar. Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang bagaimana:

- a. Individu harus bersikap dalam hidupnya
- b. Seharusnya bersikap terhadap Tuhan, orang lain, dan lingkungannya
- c. Harus bertindak dalam transaksi ekonomi, urusan politik dan sosial
- d. Seharusnya menjalankan ibadah.

Dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah cara bekerja seorang individu dengan mengharapkan ridha Allah, sungguh-sungguh dalam bekerja melaksanakan kewajiban, bekerja dengan disiplin, serta mendapatkan hasil dengan cara yang halal.

2.2.2 Dimensi Etika Kerja

Etika di tempat kerja menurut Ali Owaihan meliputi empat komponen yaitu:⁵²

1. Usaha

Usaha dipandang sebagai bahan yang diperlukan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Usaha untuk melayani diri sendiri dapat berupa usaha dalam memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan masalah pribadi, sedangkan usaha melayani masyarakat merupakan usaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan menyelesaikan masalah masyarakat.

2. Kompetisi

Didalam tidak ada batasan dalam arena pasar untuk kompetisi, namun kompetisi dilarang bila berkaitan dengan barang terlarang (misalnya alkohol dan judi), kegiatan yang

⁵²Anisya Aditya, *Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang*, universitas Negeri Malang, Malang, 2013, hlm. 3.

berhubungan dengan barang terlarang dan manipulasi harga. Dalam kompetisi menghindari pendekatan destruktif.

3. Transparansi

Transparansi yaitu kebutuhan atas kepercayaan dan kejujuran dalam transaksi atau dalam kegiatan ekonomi yang berhubungan dengan barang dan jasa. Keterbukaan dan kejujuran meningkatkan loyalitas pelanggan dan reputasi pasar.

4. Tanggung jawab moral

Persaingan, usaha, dan transparansi dapat menghasilkan manfaat bagi diri dan orang lain dalam jangka pendek. Namun, bila ketiga hal tersebut tidak diimbangi dengan tindakan yang bertanggungjawab maka dapat menyebabkan bencana.

Menurut Muhamad dimensi etika kerja menggunakan tiga konstruk yang berpedoman pada Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 282, yaitu:⁵³

1. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Persoalan amanah merupakan hasil transaksi dengan Allah SWT mulai dari alam kandungan. Manusia diciptakan oleh Allah sebagai khalifah dimuka bumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalifahannya. Inti kekhalifahan adalah menjalankan atau menunaikan amanah.

2. Keadilan

Keadilan disini tidak saja merupakan nilai yang sangat penting dalam etika kehidupan sosial dan bisnis, tetapi juga merupakan nilai yang melekat pada fitrah manusia. Hal ini berarti bahwa manusia itu pada dasarnya memiliki kapasitas

⁵³Gunawan Aji, *Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2003, hlm. 13.

dan energi untuk berbuat adil dalam setiap aspek kehidupannya.

3. Kebenaran

Kebenaran dalam Al-Qur'an tidak dapat dicampuradukan dengan kebatilan. Sebab Al-Qur'an telah menggariskan bahwa ukuran, alat atau instrument untuk menetapkan kebenaran tidaklah didasarkan pada nafsu tetapi untuk mencapai masalah.

Etika Kerja mengandung dua dimensi yaitu ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syari'ah menekankan pentingnya niat, yang semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan, sebuah bisnis yang dilandasi sebuah niat yang tulus, untuk mencari nafkah yang halal, untuk mengembangkan agama Allah merupakan ibadah tingkat tinggi. Sedangkan dimensi duniawi menekankan pada konsep *ihsan* untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqon* yang berarti proses belajar yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. *Itqon* merupakan kosakata bahasa arab yang secara sederhana dapat diartikan ke dalam bahasa Indonesia dengan kata rapi dan profesional, setidaknya ada empat poin penting yang membuat sebuah pekerjaan bisa dikatakan sebagai pekerjaan yang *itqon*.⁵⁴

- a. Melakukan pekerjaan tanpa cacat
- b. Disiplin menaati rambu-rambu dan tuntunan pekerjaan yang sedang dijalani
- c. Melakukan pekerjaan pada waktu yang seharusnya (tidak menunda-nunda)
- d. Selalu berpikir untuk bisa mengembangkan pekerjaan itu, hingga tidak berjalan ditempat

Etika menempatkan prioritas pada niat. Dari niat kita dapat melihat kriteria dimana pekerjaan dievaluasi dari segi manfaat bagi masyarakat. Kegiatan yang menimbulkan dosa

⁵⁴Haerudin, *Etika Kerja Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik...*, hlm. 23.

dilarang oleh Allah, misalnya kegiatan yang berhubungan dengan judi, monopoli, suap dan penipuan.

2.2.3 Etika Kerja dalam Perspektif Islam

Di dalam etika kerja sangat ditekankan mengenai kerja keras. Seorang muslim tidak boleh bermalas-malasan dalam mencari rezeki dengan alasan sibuk beribadah atau tawakal kepada Allah, karena langit tidak akan mencurahkan hujan emas dan perak, Allah berfirman Al-Qur'an Surat Asy-Syarah: 6-7, yaitu:

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: *"Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari sesuatu urusan kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain".*

Ayat ini adalah ulangan ayat sebelumnya untuk menguatkan arti yang terkandung dalam ayat yang terdahulu. Bila kesulitan itu dihadapi dengan tekad sungguh-sungguh dan berusaha dengan sekuat tenaga dan pikiran untuk melepaskan diri darinya, tekun dan sabar serta tidak mengeluh atas kelambatan datangnya kemudahan, pasti kemudahan itu akan tiba. Sesudah menyatakan nikmat-nikmatNya kepada Nabi Muhammad dan janji-Nya akan menyelamatkan beliau dari bahaya-bahaya yang menimpa, Allah memerintahkan kepadanya agar menyukuri nikmat-nikmat tersebut dengan tekun beramal saleh sambil bertawakal kepada-Nya. Bila telah selesai mengerjakan suatu amal perbuatan, maka hendaklah beliau mengerjakan amal perbuatan yang lainnya. Sebab, keadaan terus beramal, beliau akan menemui ketenangan jiwa dan kelapangan hati. Ayat ini menganjurkan agar Nabi Muhammad saw tetap rajin dan terus menerus tekun beramal.⁵⁵

Ayat ini menekankan apabila telah selesai maka berdakwah maka beribadahlah kepada Allah, apabila kamu telah selesai mengerjakan urusan dunia maka kerjakanlah urusan akhirat, dan

⁵⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya...*, hlm. 705.

ada lagi yang mengatakan, apabila telah selesai mengerjakan shalat berdoalah, intinya apabila telah menyelesaikan suatu pekerjaan maka langsung kerjakan yang lain, sebab apapun yang diinginkan oleh seseorang baru dapat dicapai jika diusahakan dengan kerja maksimal.⁵⁶

Ayat dibawah ini mengisyaratkan kepada semua manusia bahwa pahala atau upah itu akan diperoleh dari usaha yang semua manusia lakukan. Jadi, cara untuk mendapatkan atau menghasilkan sesuatu adalah dengan bekerja, tidak ada yang namanya transfer pahala ataupun upah. Bila kita berusaha dengan giat dan sungguh-sungguh, hasil atau pahala yang kita terima akan baik pula. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya sendiri. Allah berfirman dalam beberapa ayat yaitu ayat An-Najm: 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: *"Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya".*

Tafsir dari ayat diatas bahwa atas perbuatan yang baik, manusia hanya memperoleh ganjaran dari usahanya sendiri maka dia tidak berhak atas pahala suatu perbuatan yang dilakukannya. Dari ayat tersebut Imam Malik dan Imam Syafi'i memahami bahwa tidak sah menhadiahkan pahala amalan orang hidup berupa bacaan Al-Qur'an kepada orang mati, karena bukan perbuatan mereka dan usaha mereka.⁵⁷

Sudah menjadi kewajiban bagi manusia sebagai makhluk yang mempunyai banyak kebutuhan dan kepentingan dalam kehidupannya untuk bekerja guna memenuhi segala kebutuhannya tersebut. Hal ini dapat dilihat dalam hadits, Rasulullah bersabda:

إِعْمَلْ لِدِينِكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ عَدَاً ﴿٤٠﴾

⁵⁶Haerudin, *Etika Kerja Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik...*, hlm. 34

⁵⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya...*, hlm. 549

Artinya : *"Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah engkau hidup selama-lamanya, dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah engkau akan mati esok hari"*. (H.R Ibnu Asakir).

2.3 Hubungan Etika Kerja dengan Komitmen Organisasi

Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan atau pimpinan biasanya menggunakan norma yang disebut dengan etika kerja. Dengan etika kerja yang baik maka karyawan akan memiliki kejujuran, konsisten terhadap pekerjaan, dedikasi, bertanggung jawab atas pekerjaan yang di amanahkan, serta dapat memiliki kerja sama yang baik dengan rekan kerja.

Menurut pendapat Sutono etika kerja 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.⁵⁸

Sesuai dengan pendapat di atas bahwa di dalam etika kerja ditekankan untuk bekerja keras, tidak boleh bermalas-malasan, seseorang harus berusaha dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Mengajarkan agar umatnya memiliki etika kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menimbulkan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu dan bergerak maju diberbagai bidang dalam kehidupan sehari-hari. Keberhasilan dan kemajuan tergantung pada usaha yang dilakukan.

Etika kerja mengajarkan untuk berusaha bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan. Kewajiban untuk tetap bekerja keras tanpa harus meminta-minta atau hanya berdiam diri dengan alasan beribadah. Karena seorang tidak akan mendapatkan hasil yang diinginkan jika tidak bekerja.

⁵⁸Haerudin, *Etika Kerja Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik...*, hlm. 24.

Etika kerja mengajarkan bahwa kerja adalah kewajiban, membuat diri seorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab, melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran, keikhlasan, dan cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan antar sesama. Didalam etika kerja bekerja tidak hanya untuk kehidupan pribadi individu akan tetapi merupakan kegiatan yang membangun hubungan sosial sesama rekan kerja dan pimpinan di tempat bekerja. Tidak hanya kesuksesan diri sendiri tetapi menciptakan hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar dan orang lain untuk menjalankan pekerjaan, karena dengan adanya hubungan yang dibangun dengan baik akan menimbulkan perasaan nyaman di tempat kerja. Hal ini akan menjadi hal yang penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat terhadap individu, tetapi juga memberikan dampak yang baik bagi lingkungan secara menyeluruh.

Sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Ali, di dalam etika kerja bekerja merupakan kewajiban dan sekaligus kebutuhan dan merupakan kegiatan yang membangun keseimbangan antara kehidupan individu dan sosial.⁵⁹

Dari penjelasan aspek komitmen organisasi *continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Selanjutnya juga menurut ajaran bekerja adalah suatu bentuk kewajiban untuk memenuhi kebutuhan dan merupakan bentuk ibadah yang dilakukan di dunia. Bekerja dengan etika kerja yang benar sesuai ajaran merupakan syarat mutlak untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Dengan etika kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja yang berpengaruh pada komitmen organisasi. Dalam kehidupan

⁵⁹Haerudin, *Etika Kerja Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik...*, hlm. 27.

organisasi setiap anggota organisasi dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materi harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban.

Seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dan berpedoman pada etika agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.⁶⁰

Etika yang berpedoman pada agama ialah etika kerja yang menjalankan pekerjaan bukan semata-mata demi mendapatkan rezeki tetapi untuk memenuhi kebutuhan hidup, dan mendorong seorang untuk bekerja secara positif yang berdampak pada kinerja, dedikasi dan komitmen terhadap organisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping itu juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasinya untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menunjukkan derajat atau kekuatan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas seorang terhadap organisasi dimana atas kehendak sendiri. Menurut Robbins komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat

⁶⁰Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja dan Komitemn Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi...*, hlm. 33.

memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.⁶¹

Sikap anggota organisasi untuk tetap berada menjalankan kewajiban sebagai anggota organisasi. Sesuai dengan aspek *normative commitment*, anggota organisasi dengan aspek *normative* ini akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa harus berada dalam organisasi.

Salah satu aspek yang dikemukakan oleh Kanter yaitu aspek komitmen terpadu, komitmen anggota sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat. Sedangkan Ali mengemukakan, di dalam etika kerja bekerja merupakan kewajiban dan sekaligus kebutuhan dan merupakan kegiatan yang membangun keseimbangan antara kehidupan individu dan sosial. Dapat dipastikan bahwa terdapat hubungan antara etika kerja dengan aspek komitmen terpadu. Karena didalam dua pernyataan tersebut menyebutkan komitmen organisasi terjadi akibat adanya hubungan sosial yang merupakan bentuk dari etika kerja yang diterapkan di tempat kerja.

Seorang yang menerapkan etika kerja akan memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaan, menghadirkan hati dan jiwanya dalam bekerja untuk meraih hasil yang memuaskan. Seorang dengan etika kerja yang baik akan menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam bekerja supaya dapat memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi dan dapat menumbuhkan komitmen. Komitmen individu akan muncul jika adanya dorongan kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang didapatkan dalam suatu organisasi yang tidak didapat dari

⁶¹Agustoni, *Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel*, Palembang, Universitas Bina Darma, hlm. 2.

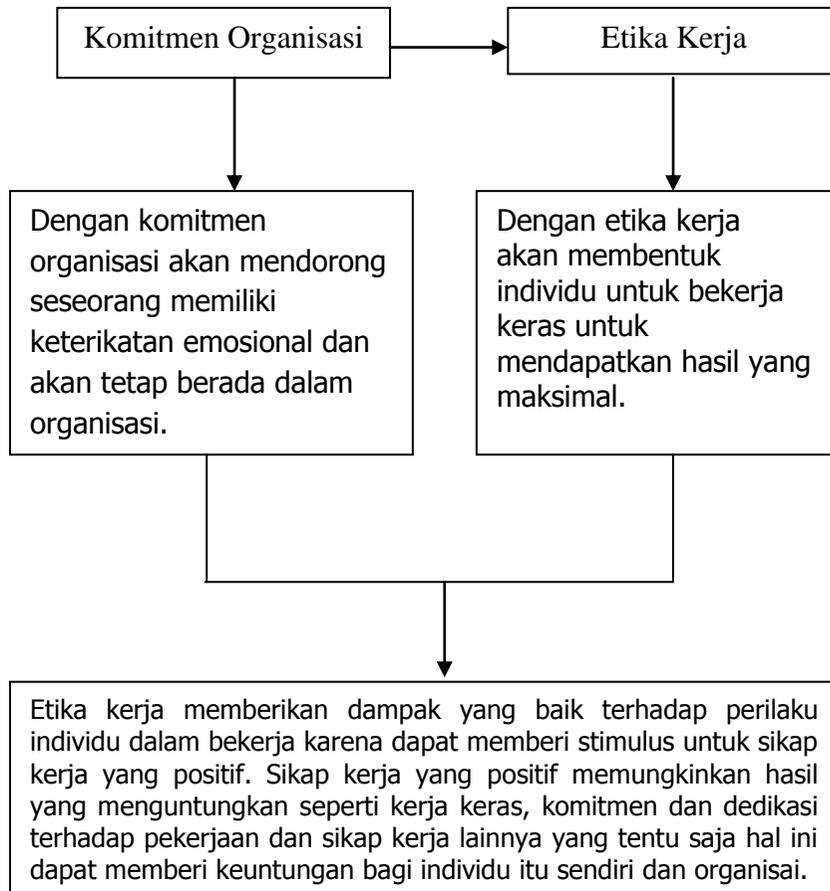
organisasi lain. Semakin nyaman dan besar manfaat yang didapat oleh anggota, maka akan semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi yang dipilihnya. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu. Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.⁶²

Disamping itu juga seseorang akan mengembangkan perasaan positif dan memberikan partisipasinya di dalam organisasi jika yang didapatkan sesuai dengan yang dikerjakan ketika berlangsung terus menerus akan menimbulkan komitmen afektif. Organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

Berkaitan dengan Etika Kerja, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki etika kerja yang tinggi dan berpedoman pada agama yang ditentukan maka akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dengan etika kerja yang di aplikasikan pada saat bekerja maka seseorang akan bekerja secara kreatifitas dan dapat berpikir secara positif yang akan mendapatkan hasil yang baik. Peran etika kerja patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi.

⁶²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi...*, hlm. 292.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini ada adalah ada hubungan antara etika kerja dengan komitmen terhadap organisasi pada Guru SMA Nsahdatul Ulama (NU) Palembang.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang analisisnya menekankan pada data *numeric* (angka) yang diolah dengan metode statistik. Pada dasarnya, pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.⁶³ Jenis dari pendekatan ini adalah korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan diantara variabel-variabel yang diteliti.⁶⁴ Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

3.2. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiono variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi. Penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas (X) : Etika Kerja Islam
- b. Variabel Terikat (Y) : Komitmen Organisasi

3.3. Definisi Operasional

⁶³Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta, Pustaka Beajar, 2015, hlm. 5.

⁶⁴Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian...*, hlm. 21.

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.⁶⁵ Adapun variabel penelitian ini yaitu:

3.3.1. Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja, etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi serta ekonomi, sosial, psikologi, melanjutkan prestis sosial, meningkatkan kemakmuran sosial dan meningkatkan keimanan Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang. Yang akan diukur menggunakan konsep Ali dan Owaihan. Empat konsep etika kerja Islam yang dikemukakan Ali dan Owaihan tersebut meliputi; usaha, kompetisi, transparasi dan tanggung jawab moral.

3.3.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang dan organisasi, yang berdampak terhadap keputusannya untuk terus bertahan atau tetap menjadi anggota organisasi. Yang akan diukur menggunakan teori Allen dan Mayer. Adapun dimensi dari komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer terbagi dalam tiga tema yaitu; *Affective commitment* (komitmen sebagai kerikatan afektif pada organisasi), *Continuance Commitment* (komitmen sebagai biaya yang harus ditanggung jika meninggalkan atau keluar organisasi), dan *Normative Commitment* (komitmen sebagai kewajiban untuk tetap dalam organisasi).⁶⁶

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi

⁶⁵Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian...*, hlm. 74.

⁶⁶Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta, Kencana, 2011, hlm. 292-293.

Menurut Sugiono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁷ Populasi dalam penelitian ini adalah Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang yang berjumlah 30 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut sugiono sampel adalah bagian dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Oleh karena itu semua populasi harus diwakili dalam sampel. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *teknik sampling jenuh*. *Teknik sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi *relatife* kecil.⁶⁸ Sampel yang digunakan dalam penelitian ini Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang yang berjumlah 30 orang.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data.⁶⁹ Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala. Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek, dan berdasarkan atas jawaban atau isian

⁶⁷Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta, 2014, hlm. 80.

⁶⁸Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hlm. 81-85.

⁶⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D...*, hlm. 105.

tersebut.⁷⁰ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun *item-item* soal yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Adapun bentuk skala dalam penelitian ini berupa pernyataan dengan empat alternatif bentuk jawaban yang harus dipilih oleh responden. Alternatif jawaban yang disediakan yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam skala ini terdiri atas pertanyaan yang bersifat *favorable* dan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* adalah pertanyaan yang berisi tentang hal-hal yang bersifat positif mengenai variabel penelitian. Sedangkan *unfavorable* merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang sifatnya negatif mengenai variabel penelitian, dengan skor sebagai berikut:

Tabel 1
Pedoman Penilaian Respon Subjek

Alternatif Jawaban	Skor	
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

⁷⁰Sumandi Suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta, Rajawali, 2009, hlm. 15.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi dan etika kerja Islam.

3.5.1. Skala Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen organisasi akan diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer yang disusun sendiri oleh peneliti yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment*. Skala komitmen organisasi terdiri dari 60 aitem pernyataan yang disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang harus direspon oleh subjek berdasarkan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Distribusi penyebaran *item* skala komitmen organisasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 2
Blue Print Komitmen Organisasi

Aspek-Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
<i>Affective commitment</i>	Merasa diri menjadi bagian dari organisasi dan memiliki ikatan emosional	1,13,26,3 8, 50	7,19,32, 44,56	10
	Bangga dan peduli terhadap kemajuan organisasi	2,14,27,3 9,51	8,20,33, 45,57	10
<i>Continuance commitment</i>	Merasa menjadi bagian dari organisasi karena suatu kebutuhan	3,15,28,4 0,52	9,21,34, 46,58	10
	Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika	4,16,29,4 1,53	10,22,35,47 ,59	10

	berhenti karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain			
<i>Normative commitment</i>	Memiliki loyalitas terhadap organisasi	5,17,30,4 2,54	11,23,36,48 ,60	10
	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap bergabung dengan organisasi	6,18,31,4 3,55	12,24,25,37 ,49,	10
	Total	30	30	60

3.5.2. Skala Etika Kerja Islam

Variabel Etika Kerja Islam akan diukur dengan menggunakan skala berdasarkan aspek-aspek etika kerja Islam yang dikemukakan oleh Ali yang disusun sendiri oleh peneliti yaitu: Usaha, Kompetisi, Transparansi, dan Tanggung Jawab Moral . Skala Etika Kerja Islam terdiri dari 60 *item* pernyataan yang disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan *favorable* dan *unfavorable* yang harus direspon oleh subjek berdasarkan empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Distribusi penyebaran *item* skala etika kerja Islam dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3
Blue Print Etika Kerja Islam

Aspek-Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
Usaha	Usaha untuk menyelesaikan masalah pribadi	1, 17, 33, 49	9, 25, 41, 57	8
	Usaha untuk	2, 18, 34,	10, 26, 42	7

	melayani masyarakat	50			
Kompetisi	Bersaing secara jujur	3, 19, 35, 51	11, 27, 43, 58	8	
	Berlomba mendapatkan prestasi yang lebih baik	4, 20, 36, 52	12, 28, 44	7	
Transparansi	Kebutuhan atas kepercayaan	5, 21, 37, 53	13, 29, 45, 59	8	
	Kejujuran dalam berhubungan dengan orang lain	6, 22, 38, 54	14, 30, 46	7	
Tanggung jawab Moral	Kewajiban moral untuk bekerja	7, 23, 39, 55	15, 31, 47, 60	8	
	Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	8, 24, 40, 56	16, 32, 48	7	
	Total	32	28	60	

3.6. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas alat ukur yang perlu diketahui sebelum digunakan agar kesimpulan penelitian nanti tidak keliru dan tidak memberikan gambaran jauh berbeda dari keadaan sebenarnya.⁷¹

3.6.1. Uji Validitas

Menurut Azwar, validitas adalah ketetapan dan kecermatan instrument dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya validitas menunjuk pada sejauh mana skala itu mampu

⁷¹Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 2016, hlm. 211.

mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya.⁷²

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas *item* tersebut adalah *Corrected Item Total*, Azwar mengatakan, apabila *item* yang memiliki indeks daya diskriminasi sama dengan atau lebih besar dari pada 0,30 jumlahnya melebihi jumlah *item* yang direncanakan untuk dijadikan skala, maka kita dapat memilih *item-item* yang memiliki indeks daya diskriminasi yang tertinggi. Sebaliknya, apabila jumlah *item* yang lolos ternyata masih tidak mencukupi jumlah yang diinginkan, maka kita dapat mempertimbangkan sedikit batas kriteria 0,30 menjadi 0,25 sehingga jumlah *item* yang diinginkan dapat tercapai.⁷³

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reability*. Reliabilitas dari suatu alat ukur adalah konsistensi atau stabilitas yang ada umumnya menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama.⁷⁴

Teknik yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas dan bergerak dari 0,70 sampai 1,00.⁷⁵ Semakin koefisien reliabilitas suatu alat ukur mendekati 0,70 maka semakin rendah tingkat reliabilitas suatu alat ukur dan sebaliknya, semakin koefisien reliabilitas mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur tersebut. Tetapi dalam kenyataannya koefisien sebesar 1,00 dan sekecil 0,70 tidak pernah dijumpai dikarenakan konsistensi yang sempurna seperti itu tidak dapat terjadi dalam pengukuran aspek-aspek psikologi dan sosial yang menggunakan manusia sebagai sumber subjeknya karena terdapat berbagai sumber

⁷²Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, Edisi 2, 2013, hlm. 10.

⁷³Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012, hlm. 65.

⁷⁴Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian...*, hlm. 105.

⁷⁵Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas...*, hlm. 5-10.

eror dalam diri manusia. Adapun batas maksimum koefisien reliabilitas sebesar 0,90.⁷⁶

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini digunakan berdasarkan hasil yang diperoleh dari kedua alat ukur berbentuk angka-angka yang merupakan data kuantitatif. Metode analisis dilakukan dalam dua tahap uji prasyarat dan uji hipotesis. Uji prasyarat meliputi: Uji Normalitas dan Uji linieritas.

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji *Kolmogrow-Smirov* untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dapat dilihat dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* (nilai *p*) dari perhitungan yang telah dilakukan. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, yaitu jika taraf signifikan lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data berdistribusikan tidak normal.⁷⁷

3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas ini dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan korelasi *bivariate person*, yaitu untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan jelas skala *interval/ratio (scale)* dan data terdistribusi normal.⁷⁸ Variabel yang hendak diuji yaitu variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Kaidah uji yang digunakan adalah "jika $p < 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka hubungan

⁷⁶Saifuddin Azwar, *Realiabilitas dan Validitas...*, hlm. 117.

⁷⁷Sufren dan Yonatan Natanael, *Belajat Otodidak SPSS Pasti Bisa*, Jakarta, Elek Media Komputindo, 2014, hlm. 67.

⁷⁸Singgih Santoso, *Aplikasi Spss Statistik Parametik*, Jakarta, Elex Komputindo, 2012, hlm. 199.

antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier".⁷⁹

3.7.3 Uji Hipotesis

Setelah terpenuhinya uji prasyarat, maka akan dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X (etika kerja Islam) terhadap variabel (Y) (komitmen organisasi). Perhitungan statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20 *for windows*.

⁷⁹Sufren dan Yonatan Natanael, *Belajat Otodidak SPSS Pasti Bisa,,* hlm. 73.

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan

4.1.1 Sejarah Sekolah SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang

SMA NU Palembang yang terletak di jalan Ahmad Yani kelurahan 9/10 Ulu Kecamatan Seberang Ulu 1 Kota Palembang Provisnsi Sumatera Selatan didirikan oleh lembaga pendidikan Ma'arif Kotamadya Palembang dengan surat keputusan Nomor: Pe/02/I-B/SK/VI/1984 tanggal 15 juni 1984 dan Akte LP MA'ARIF No. 83 Tahun 1961 No. 7 Tahun 1972. Setelah peristiwa G30S PKI tahun 1965, telah mengalami sejumlah tokoh NU kecamatan seberang Ulu 1 Palembang yang dipelopori oleh K.H.A Malik Tadjuddin untuk mendirikan sekolah NU. Atas persetujuan ketua NU cabang kota Palembang (Drs. A. Hidjazi), dan wakilnya (H.A. Rahim Razak), mengajukan surat permohonan perolehan tanah untuk dibangun sekolah NU ke wali kota Palembang melalui surat No. 004/L.P.M/SEV/UI/66, tertanggal 22 agustus 1966.

Setahun setelah surat itu masuk ke wali kota Palembang, pada tanggal 1 April 1967 diperoleh lokasi tanah untuk bangunan sekolah NU tersebut dengan status sewa pakai kepada wali kota Palembang. Kemudian hari setelah melunasi kewajiban bayar sewa sejak 1967 atas partisipasi warga NU Palembang maka diterbitkan Akta Sewa Pakai No. 013/PT/1971 atas nama A. Malik Tadjuddin, pekerjaan pengurus LP Ma'arif NU Kec. SU.I.

Pada tanggal 19 Februari 1968 dilaksanakannya peletakan batu pertama pembangunan sekolah NU Palembang di atas tanah hak sewa pakai tersebut. Dengan kondisi lingkungan yang sangat sederhana, tahun 1972 diperoleh izin untuk pendirian sekolah SMP Nu No. G4282/PUP/04/1974 tertanggal 32 Agustus 1974 dengan kepala sekolah pertama Ibu Z. Hafsah Amin dan wakilnya Bapak Mahmud Yunus BA dengan waktu belajar siang.

Sementara pagi harinya didirikan PGA NU dengan kepala sekolah sementara KH.M. Yunus Umar (Non aktif) yang selanjutnya dilaksanakan oleh Bapak Mahmud Yunus BA. Karena situasi PGA NU yang kemudian diubah ke MMP NU tidak memungkinkan untuk diteruskan, maka tanggal 1 Juni 1974 PGA/MMP NU dibubarkan dan siswanya dilebur ke SMP NU yang seterusnya berubah proses belajar mengajarnya dipagi hari, dan pada tanggal tersebut kepala sekolah SMP NU dijabat oleh Bapak Mahmud Yunus BA melalui SK. No.23/LPM/CB/1974 tertanggal 24 Juni 1974 diterbitkan oleh pengurus LP. Ma'arif Kota Palembang dengan ketua KH.A. Malik Tadjuddin dan sekertaris K. Muctar Ali.

Seiring perjalanan sekolah SMP NU yang terus berkembang di bawah pimpinan bapak Mahmud Yunus BA, masa hak sewa pakai tanah hampir habis dan atas inspirasi KH. A. Malik Tadjuddin dan dibantu sepenuhnya oleh Bapak Taufik Gathmyr dan Ir. Madani Idrus, tanah yang semula hak sewa sekarang dibeli dan menjadi hak milik sepenuhnya melalui akta surat Pemupakatan Jual beli tanah dengan wali kota Palembang No. 071/PTR/1973 tertanggal 16 Januari 1973 atas nama KH.A. Malik Tadjuddin. Selanjutnya tanah tersebut ditingkatkan dalam bentuk GS, dan saat ini surat tanah sekolah NU berikut bangunan yang ada di atasnya sudah diserahkan seluruhnya atas nama yayasan Manba'ul Ma'arif NU Palembang melalui akta penyerahan No. 3 tanggal 4 Agustus 2001 dengan notaris Achmad Syarifudin, SH sesuai pesan dan keinginan Alm. KH.A. Malik Tadjuddin agar sekolah NU (SMP dan SMA Nu) selanjutnya dikelola oleh yayasan Manba'ul Ma'arif Nahdatul Ulama Palembang melalui akta No. 21 tertanggal 28 November 2011, yang disahkan oleh Menkumham RI Nomor. AHU-942- AH.01.04 tahun 1012.

Tanggal 15 Juni 1987 didirikan SMA NU dan menunjuk Bapak Jumadi BA sebagai kepala sekolah yang pertama di SMA NU pada tahun itu dengan akta yayasan No. 8 tahun 2001

menjadi lembaga dan kebudayaan RI No. 181/1.11.4/F4c/1987 tertanggal 6 Februari 1987 mendapatkan izin operasional. Kemudian tahun 2007-2012 dipimpin oleh Bapak Drs. Isnandi Nori dan tahun 2012 sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Ir. Ahmad Dailani. Di dalam kepemimpinannya sekarang ini SMA NU telah meningkat status sekolah dari: "terakreditasi C" pada tahun 2005-2012 menjadi "terakreditasi B" pada tahun 2012 sampai saat ini.

4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan SMA NU Palembang

Adapun visi, misi, dan tujuan umum dari sekolah SMA NU Palembang ialah sebagai berikut:

- 1) Visi:
Beriman, berilmu, berakhlak, dan berprestasi.
- 2) Misi:
 - a. Menanamkan keimanan melalui pengalaman ajaran Islam menurut haluan Ahlusunnah Wal Jama'ah.
 - b. Mengoptimalkan pengetahuan dibidang IPTEK.
 - c. Mengembangkan bakat dan potensi dibidang olahraga, seni dan budaya.
 - d. Membiasakan berakhlakul karimah dan berinteraksi dengan sesama.
 - e. Membina prestasi dibidang akademik dan non akademik
- 3) Tujuan:
 - a. Mengamalkan ajaran Islam berhaluan Ahlusunnah Wal Jama'ah dalam kehidupan sehari-hari.
 - b. Menguasai dasar-dasar ilmu pengetahuan dan teknologi.
 - c. Mengembangkan bakat dan minat bahasa, olahraga, dan seni budaya SMA Nahdatul Ulama memiliki fasilitas bangunan antara lain: Ruang multimedia, infokus, komputer, laboratorium IPA, mushollah, band sekolah, kantin sekolah, perpustakaan, lapangan futsal, lapangan badminton.

4.1.3 Kondisi Lingkungan Fisik dan Sosial SMA NU Palembang

SMA Nahdatul Ulama (NU) berada diatas lahan milik Yayasan Lembaga Pendidikan Ma'arif. Saat ini bangunan yang ada sudah terbilang bagus dan sudah ada penambahan ruangan yang masih tahap pembangunan, ruang-ruang baru antara lain ruang multimedia, ruang guru yang mana sudah dilengkapi dengan Wifi dalam mengakses internet. Dan dilihat dari letaknya sangat strategis, lokasi sekolah berjarak 15 menit dari pusat Kota Palembang untuk dijangkau dengan kendaraan Pribadi ataupun kendaraan umum.

SMA NU Palembang yang terletak di Jalan Ahmad Yani Kelurahan 9/10 Ulu 1 seberang Ulu 1 Plaju Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Berada dalam lingkungan masyarakat yang cukup kondusif, sehingga di tengah-tengah masyarakat dapat menerima dengan baik. Hal ini dapat ditunjukkan dengan banyaknya siswa-siswi yang ingin bersekolah di SMP dan SMA Nu Palembang.

Sekolah Nahdatul Ulama ini tidak hanya menyelenggarakan pendidikan untuk SMA saja tetapi juga untuk SMP. Namun keterbatasan Lokal (Ruang Kelas) maka seluruh siswa SMP dialihkan di pagi hari, dan untuk siiswa SMA di siang hari.

4.1.4 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Nahdatul Ulama Palembang

Guru dalam suatu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting, karena dalam kegiatan proses belajar mengajar, guru merupakan kendali yang mengendalikan serta mengatur jalan pembelajaran. Tanpa adanya guru akan sulit untuk melaksanakan proses belajar mengajar, selain sebagai orang yang memberikan pengetahuan dan berbagai ilmu, guru juga merupakan orang tua kedua setelah Ayah dan Ibu di rumah. Guru berperan dan bertanggung jawab atas peserta didiknya di Sekolah.

Adapun daftar pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Nahdatul Ulama Palembang yang dalam hal ini juga menjadi tenaga pengajar. Berdasarkan data yang dihimpun, terdapat 36 guru dan 5 pegawai di SMA Nahdatul Ulama Palembang. Terdiri dari 20 guru laki-laki dan 16 guru perempuan. Para guru tersebut mayoritas adalah lulusan S1. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4
Daftar Pendidik dan Kependidikan SMA Nahdatul Ulama Palembang

No	Nama	L/P	Tempat/ Tgl Lahir	Jabatan	Status Kepegawaian	
1.	Enny Zulfa	P	Kemu, 05-05-1980	TU	GTY/PTY	
2.	Etty Hatifah	P	Palembang, 25-02-1874	TU	GTY/PTY	
3.	Herlina	P	Palembang, 29-05-1963		GTY/PTY	
4.	Said ali	L	Pemulutan Iilir, 15-07-1965		GTY/PTY	
5.	Silviana	P	Muara Enim, 12-12-1960		GTY/PTY	
No	Nama	L / P	Tempat/ Tgl Lahir	Jabatan	Status Kepega waian	Mengajar
1.	Ahmad Dailani	L	Palembang, 12-10-1959	Kepala Sekolah	GTY/PTY	Kepala Sekolah
2.	Ahmad Nuryadin	L	Ogan Iilir, 02-10-1970	Guru	GTY/PTY	Pendidikan Agama Islam

						dan Budi Pekerti
3.	Beni Subandri	L	Sungai Pasir, 05-07-1977	Guru	GTY/PTY	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti, Bahasa Arab
4.	Dodiansyah	L	Palembang, 09-02-1974	Wakil Kepala Sekolah	GTY/PTY	Sosiologi
5.	Eddy Haryanto	L	Plembang, 25-04-1965	Guru	GTY/PTY	Geografi
6.	Farida	P	Prabumulih, 23-02-1976	Guru	GTY/PTY	Kimia
7.	Firdaus	L	Palembang, 25-03-1983	Guru	Honor Daerah TK.II Kab/Kota	6.
8.	Irwansyah	L	Palembang, 12-12-1983	Guru	GTY/PTY	Ekonomi
9.	Mgs. Mahmud	L	Palembang, 26-07-1975	Guru	GTY/PTY	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
10.	M. Husni Thamrin	L	Palembang, 08-10-1981	Guru	GTY/PTY	Sejarah, Sejarah Indonesia
11.	Rivin Darmawan	L	Palembang, 25-12-1982	Guru	GTY/PTY	Matematika (Umum)

12.	Sri Husada Yanti	P	Palembang, 18-07-1974	Guru	GTY/PTY	Biologi,
13.	Abdul Rahman Lubis	L	Medan, 17-03-1984	Guru	Guru Honor Sekolah	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
14.	Bandarsa	P	Rimba Samak OKI, 08-09-1978	Guru	Honor Sekolah	Bahasa Indonesia
15.	Evriyani	P	Palembang, 21-02-1975	Guru	PNS Diperbantukan	Kimia
16.	Fajry	L	Lubuk Linggau, 27-01-1994	Guru	Honor Sekolah	Seni budaya
17.	Feri Sonevil	L	Ngunang (MUBA), 24-07-1964	Guru	PNS Diperbantukan	Sejarah Indonesia, sejarah
18.	Handrita	P	Samarinda, 23-05-1963	Guru	Honor Sekolah	
19.	Juniarti	P	Palembang, 01-06-1978	Guru	Guru Honor Sekolah	Bahasa Inggris
20.	Kasad	L	Palembang, 14-06-1967	Guru	Honor Sekolah	Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan
21.	Lenny Oktarina	P	Pemulutan Ilir,	Guru	PNS	Matematika

22.	M. Soleh	L	23-10-1972 Tanjung Baru, 16-04-1963	Guru	PNS	Bahasa Inggris
23.	Muhamm ad Febrians yah	L	Palembang, 10-02-1991	Guru	Honor Sekolah	Seni Budaya
24.	Reni Irma Sari	P	Palembang, 01-01-1990	Guru	Honor Sekolah	Sejarah
25.	Ria Melinda	P	Palembang, 29-07-1991	Guru	Honor Sekolah	Prakarya dan Kewirausaha aan
26.	Rosita	P	Palembang, 25-12-1967	Guru	PNS	Bahasa Indonesia
27.	Sunardi	L	Palembann g 02-03- 1966	Guru	Honor Sekolah	Ekonomi
28.	Syafran Eka Permana	L	OI Pemulutan, 22-12-1979	Guru	Guru Honor Sekolah	Sosiologi
29.	Yustati	P	Palembang, 27-02-1975	Guru	PNS	Fisika
30.	Zahra Gasim	P	Kal. Selatan, 04-07-2963	Guru	PNS	Biologi
31.	Zulkarya di	L	Palembang, 13-05-1960	Guru	PNS	Pendidikan Pancasila Dan Kewarganeg araan

4.1.5 Keadaan Sarana dan Prasarana

1. Fasilitas

Saat ini SMA Nahdatul Ulama Palembang dalam menyelenggarakan proses belajar mengajar serta kegiatan-kegiatan lain yang berkenaan dengan pendidikan tetap mengandalkan pada sarana dan prasarana fasilitas sebagai pendukungnya. Adapun fasilitas dan pendukung oendidikan tersebut antara lain:

- a) Gedung milik
- b) Letak gedung yang sangat strategis, berada di pinggir jalan
- c) Perpustakaan yang lengkap
- d) Mushollah sebagai sarana ibadah
- e) Lapangan olahraga yang lengkap
- f) Laboraturium komputer
- g) Listrik
- h) Air

Dengan demikian, fasilitas belajar mengajar merupakan fasilitas pendukung dalam sebuah proses pembelajaran dimana fasilitas yang baik akan mendukung proses pembelajaran.

4.2 Persiapan Penelitian

Pesiapan penelitian merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum peneliti melaksanakan penelitian di lapangan. Langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah:

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini diawali dengan mengajukan surat pengantar izin riset penelitian. Surat izin penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dengan nomor: yang ditujukan kepada Kepala SMA Nahdatul Ulama Palembang. Kemudian surat ini mendapat surat balasan dari SMA Nahdatul Ulama Palembang.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yaitu akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variabel etika kerja Islam yang penulis buat sendiri berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Ali. Aspek-aspek tersebut yaitu: Usaha, Kompetisi, Transparansi, dan Tanggung Jawab Moral. Aspek tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 item yang terdiri dari 32 item favorable dan 28 item unfavorable. Adapun sebaran *item (blue print)* skala etika kerja Islam adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Blue Print Etika Kerja Islam

Aspek- Aspek	Indikator		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Usaha	Usaha untuk menyelesaikan masalah pribadi		1, 17, 33, 49	9, 25, 41, 57	8
	Usaha melayani masyarakat	untuk	2, 18, 34, 50	10, 26, 42	7
Kompetisi	Bersaing jujur	secara	3, 19, 35, 51	11, 27, 43, 58	8
	Berlomba mendapatkan prestasi yang lebih baik		4, 20, 36, 52	12, 28, 44	7
Transparansi	Kebutuhan kepercayaan	atas	5, 21, 37, 53	13, 29, 45, 59	8
	Kejujuran berhubungan	dalam	6, 22, 38, 54	14, 30, 46	7

	dengan orang lain				
Tanggung jawab Moral	Kewajiban moral untuk bekerja	7, 23, 39, 55	15, 31, 47, 60		8
	Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	8, 24, 40, 56	16, 32, 48		7
	Jumlah	32	28		60

Selanjutnya alat ukur yang digunakan untuk variabel komitmen organisasi berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Aspek-aspek tersebut yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang dimodifikasi dari Sulistianai. Aspek tersebut dikembangkan menjadi 60 *item* yang terdiri dari 30 *item favorable* dan 30 *item unfavorable*. Adapun sebaran *item (blue print)* aspek komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Blue Print Komitmen Organisasi

Aspek- Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
<i>Affective commitment</i>	Merasa diri menjadi bagian dari organisasi dan memiliki ikatan emosional	1,13,26,38,50	7,19,32,44,56	10
	Bangga dan peduli terhadap kemajuan organisasi	2,14,27,39,51	8,20,33,45,57	10
<i>Continuance</i>	Merasa bagian organisasi menjadi dari karena	3,15,28,40,52	9,21,34,	10

commitment	suatu kebutuhan		46,58	
	Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika berhenti karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	4,16,29,41,53	10,22,35,47,59	10
	Memiliki loyalitas terhadap organisasi	5,17,30,42,54	11,23,36,48,60	10
Normative commitment	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap bergabung dengan organisasi	6,18,31,43,55	12,24,25,37,49,	10
	Jumlah		30	60

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data melalui media skala etika kerja Islam pada guru dan skala komitmen organisasi pada guru ini dilakukan dengan dua kali pengambilan data, pertama uji coba skala atau yang sering disebut dengan *try out* (TO), kedua pengambilan data penelitian. Penulis menggunakan uji coba skala dengan alasan penulis membuat sendiri alat ukur dari satu variabel sedangkan satu variabel yang lain penulis menggunakan modifikasi skala dari Sulistiani. Sesuai dengan pendapat Arikunto ada dua jenis alat ukur yang pertama disusun oleh peneliti sendiri, dan jenis kedua adalah alat ukur yang sudah terstandar. Jika peneliti menggunakan alat ukur terstandar maka akan terlalu dituntut untuk mengadakan uji coba, sedangkan peneliti yang menggunakan alat ukur yang disusun sendiri tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab mencobakan instrumennya agar apabila digunakan untuk mengumpulkan data, alat ukur

tersebut sudah layak.⁸⁰ Penulis mengadakan uji coba juga didasarkan pada pendapat Suryabrata yang mengatakan bahwa syarat utama uji coba seperti waktu pelaksanaan, cara pelaksanaan, dan cara penyajian instrumen pengumpulan data penelitian juga harus sama dengan penelitian sebenarnya.⁸¹

Sebelum melaksanakan penelitian dilakukan uji coba (*try out*) pada subjek yang sesuai dengan subjek penelitian. Adapun subjek uji coba yaitu SMA YPI Tunas Bangsa Palembang yang berjumlah 59 guru, dan subjek penelitiannya yaitu SMA Nahdatul Ulama Palembang yang berjumlah 30 guru. Adapun pelaksanaan uji coba di SMA YPI Tunas Bangsa Palembang pada tanggal 2 Mei sampai dengan 6 Mei 2017. Pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 12 Mei 2017 sampai dengan 16 Mei 2017. Skala uji coba diberikan kepada 58 subjek uji coba dan skala penelitian diberikan kepada 30 subjek penelitian. Skala ini penulis buat dalam bentuk buku yang termuat didalamnya skala komitmen organisasi dan skala etika kerja Islam. Penyampaian skala dilakukan secara langsung oleh peneliti kepada guru dan pengambilan data penelitian dilakukan dengan menemui guru satu persatu.

Berikut adalah gambaran tentang validitas dan reliabilitas kedua skala setelah uji coba yang dianalisis dengan bantuan program SPSS version 20 *for windows*.

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Seleksi *Item* Skala Etika Kerja Islam

Seleksi terhadap *item-item* skala etika kerja Islam dan komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* yang terdapat pada program SPSS. Sehingga diperoleh hasil dari korelasi antara masing-masing *item* dengan skor total *item*, sehingga diklasifikasikan menjadi *item*

⁸⁰Suharsimi arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 2010, hlm. 164.

⁸¹Sumardi suryabrata, *Metode Penelitian*, Jakarta, Rajawali Press, hlm. 55.

valid dan *item* gugur. Batas kritis yang digunakan adalah 0,30.⁸² Jika *item* memiliki indeks daya beda lebih besar dari 0,30 maka *item* dinyatakan valid sedangkan jika *item* lebih kecil dari 0,30 maka *item* dinyatakan gugur.

Berikut ini gambaran tentang validitas dan reliabilitas kedua skala yang dianalisis dengan bantuan program SPSS versi 20 for windows

4.3.1.1 Validitas Skala Etika Kerja Islam

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala etika kerja Islam dengan menggunakan *corrected item total* maka didapatkan 56 *item* valid, *item* yang valid bergerak dari 0,314 sampai 0,728. Sedangkan pada kriteria *item* peneliti mengambil batas kritis sebesar 0,30. Selanjutnya *item* yang berada di atas 0,30 diuji kembali. Dibawah ini adalah tabel yang di dalamnya terdapat *item* yang telah di klasifikasikan menjadi *item* valid dan *item* gugur.

Tabel 7
Blue Print Sebaran Skala Etika Kerja Islam dari Uji
Coba(*Try Out*)

Aspek- Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Usaha	Usaha untuk menyelesaikan masalah pribadi	1, 17, 33, 49	9, 25*, 41, 57	8
	Usaha untuk melayani masyarakat	2, 18, 34, 50	10, 26, 42	7
Kompetisi	Bersaing secara jujur	3, 19, 35, 51	11, 27, 43, 58	8

⁸²Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, hlm. 103.

	Berlomba mendapatkan prestasi yang lebih baik		4, 20, 36, 52	12, 28, 44	7
Transparansi	Kebutuhan kepercayaan	atas	5, 21, 37, 53	13, 29, 45, 59	8
	Kejujuran berhubungan dengan orang lain	dalam	6, 22, 38, 54	14, 30, 46*	7
Tanggung jawab Moral	Kewajiban untuk bekerja	moral	7, 23, 39, 55	15, 31, 47, 60	8
	Kesadaran menyelesaikan pekerjaan	untuk	8, 40, 24* , 56	16, 32* , 48	7
	Jumlah		32	28	60

Keterangan *: item gugur

Maka *item* yang di atas 0,30 sebanyak 56 *item*, sedangkan untuk *item* yang dibawah 0,30 sebanyak 4 *item*. Rentang di bawah 0,30 yang didapatkan bergerak dari angka 0,010 sampai 0,218. Setelah *item-item* yang gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran *item* pada skala etika kerja Islam berubah menjadi seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Blue Print Sebaran Skala Etika Kerja Islam setelah Uji Coba (untuk penelitian)

Aspek- Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
--------------	-----------	------------------	--------------------	-------

Usaha	Usaha untuk menyelesaikan masalah pribadi	1, 17, 33 (30) , 49(45)	9, 41 (38) , 57 (53)	7
	Usaha untuk melayani masyarakat	2, 18, 34 (31) , 50 (46)	10, 26 (24) , 42 (39)	7
Kompetisi	Bersaing secara jujur	3, 19, 35 (32) , 51 (47)	11, 27 (25) , 43 (40) , 58 (54)	8
	Berlomba mendapatkan prestasi yang lebih baik	4, 20, 36 (33) , 52 (48)	12, 28 (26) , 44 (41)	7
Transparansi	Kebutuhan atas kepercayaan	5, 21, 37 (34) , 53 (49)	13, 29 (27) , 45 (42) , 59 (55)	8
	Kejujuran dalam berhubungan dengan orang lain	6, 22, 38 (35) , 54 (50)	14, 30 (28)	7
Tanggung jawab Moral	Kewajiban moral untuk bekerja	7, 23, 39 (36) , 55 (51)	15, 31 (29) , 47 (43) , 60 (56)	8
	Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	8, 40 (37) , 56 (52)	16, 48 (44)	5
Jumlah		31	25	56

Keterangan (): penomoran baru

Tabel 9
Blue Print Skala Etika Kerja Islam Saat Penelitian

Aspek- Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
---------------------	------------------	------------------	--------------------	--------------

Usaha	Usaha untuk menyelesaikan masalah pribadi	1, 17, 30, 45	9, 38, 53	7
	Usaha untuk melayani masyarakat	2, 18, 31, 46	10, 24, 39	7
Kompetisi	Bersaing secara jujur	3, 19, 32, 47	11, 25, 40, 54	8
	Berlomba mendapatkan prestasi yang lebih baik	4, 20, 33, 48	12, 26, 41	7
Transparansi	Kebutuhan atas kepercayaan	5, 21, 34, 49	13, 27, 42, 55	8
	Kejujuran dalam berhubungan dengan orang lain	6, 22, 35, 50	14, 28	6
Tanggung jawab Moral	Kewajiban moral untuk bekerja	7, 23, 36, 51	15, 29, 43, 56	8
	Kesadaran untuk menyelesaikan pekerjaan	8, 37, 52	16, 44	5
Jumlah		31	25	56

4.3.1.2 Reliabilitas Skala Etika Kerja Islam

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari uji coba skala etika kerja Islam menunjukkan *Alpha Cornbach* 0,959 sebelum *item* yang gugur dikeluarkan, namun setelah *item* dikeluarkan maka *Alpha Cornbach* berubah menjadi 0,963. Maka dengan demikian skala etika kerja Islam dikatakan reliabel.

4.3.2 Uji validitas dan Reliabilitas Seleksi Item Skala Komitmen Organisasi

4.3.2.1 Validitas Skala Komitmen Organisasi

Setelah dilakukan uji validitas terhadap skala komitmen organisasi dengan menggunakan *corrected item total* maka didapatkan 52 *item* valid, *item* yang valid bergerak dari 0,314 sampai 0,728. Sedangkan pada kriteria *item* peneliti mengambil batas kritis sebesar 0,30. Selanjutnya *item* yang berada di atas 0,30 diuji kembali. Berikut ini adalah tabel yang di dalamnya terdapat *item* yang telah di klasifikasikan menjadi *item* valid dan *item* gugur.

Tabel 10
Blue Print Komitmen Organisasi Uji Coba (Try Out)

Aspek- Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
Affective commitment	Merasa diri menjadi bagian dari organisasi memiliki ikatan emosional	1,13*,26,3 8, 50	7*,19,32, 44*,56	10
	Bangga dan peduli terhadap kemajuan organisasi	2*,14,27,3 9,51	8,20,33, 45,57*	10
Continuance commitment	Merasa menjadi bagian dari organisasi karena suatu kebutuhan	3,15,28,40, 52	9,21,34, 46,58	10
	Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika berhenti karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	4,16,29,41, 53	10,22,35,47, 59	10

Normative commitment	Memiliki loyalitas terhadap organisasi	5,17,30,42, 54	11,23,36,48, 60	10
	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap bergabung dengan organisasi	6,18, 31* ,4 3,55	12,24, 25* , 3 7* ,49,	10
Jumlah		30	30	60

Keterangan tanda *: item gugur

Maka *item* yang di atas 0,30 sebanyak 52 *item*, sedangkan untuk *item* yang di bawah 0,30 sebanyak 8 *item*. Rentang yang di bawah 0,30 didapatkan bergerak dari angka 0,019 sampai 0,283. Setelah *item-item* gugur tersebut dikeluarkan, maka distribusi sebaran *item* pada skala komitmen organisasi berubah menjadi seperti yang tampak pada tabel berikut in:

Tabel 11
Blue Print Sebaran Skala Komitmen Organisasi
Setelah Uji Coba(untuk penelitian)

Aspek- Aspek	Indikator	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Total
Affective commitment	Merasa diri menjadi bagian dari organisasi dan memiliki ikatan emosional	1(1), 26(22), 38(32), 50(43)	19(16), 32(27), 56(49)	7
	Bangga dan peduli terhadap kemajuan organisasi	14(11), 27(23), 39(33), 51(44)	8(6), 20(17), 33(28), 45(38)	8
Continuance	Merasa menjadi bagian dari organisasi karena	3(2), 15(12), 28(24),	9(7), 21(18),	10

commitment	suatu kebutuhan	40(34), 52(45)	34(24), 46(39), 58(50)	
	Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika berhenti karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	4(3), 16(13), 29(25), 41(35), 53(46)	10(8), 22(19), 35(30), 47(40), 59(51)	10
Normative commitment	Memiliki loyalitas terhadap organisasi	5(4), 17(14), 30(26), 42(36), 54(47)	11(9), 23(20), 36(31), 48(41), 60(52)	10
	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap bergabung dengan organisasi	6(5), 18(15), 43(37), 55 (48)	12(10), 24(21), 49(42)	7
	Jumlah	27	25	52

Keterangan (): penomoran baru

Tabel 12
Blue Print Skala Komitmen Organisasi Pada Saat Penelitian

Aspek- Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Total
Affective commitment	Merasa diri menjadi bagian dari organisasi dan	1, 22, 32, 43	16, 27, 49	7

	memiliki ikatan emosional			
	Bangga dan peduli terhadap kemajuan organisasi	11, 23, 33, 44	6, 17, 28, 38	8
<i>Continuance commitment</i>	Merasa menjadi bagian dari organisasi karena suatu kebutuhan	2, 12, 24, 34, 45	7, 18, 24, 39, 50	10
	Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian jika berhenti karena tidak menemukan alternatif pekerjaan lain	3, 13, 25, 35, 46	8, 19, 30, 40, 51	10
<i>Normative commitment</i>	Memiliki loyalitas terhadap organisasi	4, 14, 26, 36, 47	9, 20, 31, 41, 52	10
	Merasa memiliki kewajiban untuk tetap bergabung dengan organisasi	5, 15, 37, 48	10, 21, 42	7
	Jumlah	27	25	52

4.3.2.2 Reliabilitas Skala Komitmen organisasi

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari uji coba skala komitmen organisasi menunjukkan *Alpha Cronbach* 0,946 sebelum *item* yang gugur dikeluarkan. Namun setelah *item* dikeluarkan maka *Alpha Cronbach* berubah menjadi 0,956. Maka dengan demikian skala komitmen organisasi dapat dikatakan reliabel.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Kategorisasi Hasil Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel etika kerja Islam dengan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, maka dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Setelah penyajian tabel deskripsi data penelitian tersebut akan diketahui skor X yang diperoleh empirik dan skor X yang dimungkinkan *hipotetik* yang masing-masing skor memiliki X maksimal, X minimal, *mean*, dan standar deviasi.

Skor X yang diperoleh *empirik* didapat dari tabel deskriptif statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistical Prodeuct for Service Solution*) versi 20 *for windows* sedangkan untuk skor X yang dimungkinkan hipotetik didapat dari proses penggunaan rumus statistika secara manual. Dalam hal ini, untuk mengetahui skor X maksimal dan minimal pada skor X *hipotetik* diperoleh melalui jumlah valid pada masing-masing variabel penelitian. Item yang dinyatakan valid akan dikalikan 1 untuk mengetahui skor X minimal. Sementara untuk mengetahui skor X maksimal, didapat dari hasil perkalian antara *item* yang valid dengan 4. Kemudian untuk mengetahui mean pada skor X *hipotetik*, didapat dari hasil penjumlahan antara skor X maksimal dengan skor X minimal dan dibagi 2. Untuk mengetahui standar deviasi pada skor X *hipotetik* diperoleh dengan pengurangan skor X maksimal dengan skor X minimal dibagi 6.⁸³

Selanjutnya, untuk skala etika kerja Islam bila diterapkan berdasarkan rumus statistika yang telah diuraikan di atas, maka skor X minimal *hipotetik* didapat sebesar 47 (47×1), untuk skor X maksimal didapat sebesar 188 (47×4), untuk *mean* skor X *hipotetik* didapat sebesar 117,5 ($188 + 47 : 2$), dan untuk standar deviasi skor X *hipotetik* diperoleh angka sebesar 23,5 ($188 - 47 : 6$). Sementara untuk skala komitemn organisasi

⁸³Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi...*, hlm. 86.

didapat skor X minimal *hipotetik* sebesar 50 (50×1), untuk skor X maksimal didapat sebesar 200 (50×4), untuk *mean* skor X *hipotetik* didapat sebesar 125 ($200 + 50 : 2$), dan untuk standar deviasi skor X *hipotetik* diperoleh angka sebesar 25 ($200 - 50 : 6$).

Untuk masalah kategorisasi, perlu diketahui terlebih dahulu perbandingan antara *mean empirik* (ME) dengan *mean hipotetik* (MH) karena untuk tiap skor *mean empirik* yang nilainya lebih tinggi secara signifikan dari skor *mean hipotetik*, maka dianggap bahwa kelompok subjek penelitian memiliki indikator perilaku yang tinggi mengenai variabel yang diteliti. Sebaliknya, jika skor *mean hipotetik* yang nilainya lebih besar secara signifikan dari pada skor *mean empirik* maka bisa dianggap bahwa kelompok subjek penelitian memiliki indikator perilaku rendah mengenai variabel yang diteliti. Selengkapnya mengenai perbandingan *mean empirik* dan *mean hipotetik* untuk variabel etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian berikut ini:

Tabel 13
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X yang digunakan (empirik)				Skor X yang digunakan (hipotetik)				Ket
	Xmi	Xmax	Mean	SD	Xmi	Xmax	Mean	SD	
Etika Kerja Islam	143	215	176, 90	18,1 02	47	188	117, 5	23, 5	ME> MH
Komitmen Organisasi	114	193	153, 90	20,3 32	50	200	125	25	ME> MH

Keterangan : SD : Standar Deviasi
ME : Mean Empirik
MH : Mean Hipotetik

Pada tabel diatas terlihat bahwa *mean* empirik variabel Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi yang diperoleh

subjek lebih tinggi dengan *mean hipotetik* nya, artinya Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pada guru di SMA Nahdatul Ulama NU Palembang relatif tinggi.

Setelah mengetahui skor empirik (ME) skala etika kerja Islam maka dilakukan penggolongan dalam tiga katagori yaitu, katagori rendah, sedang, dan tinggi. Dalam hal katagori etika kerja Islam guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang dengan ketentuan bahwa skor 195 nilai untuk katagori tinggi, dan skor untuk kategori sedang nilai berada diatas atau sama dengan 159 dan kurang dari 195. Sementara untuk katagori rendah dapat diketahui dari nilai yang berada dibawah 159. Berikut ini, disajikan deskripsi kategorisasi skala etika kerja Islam, yang digunakan untuk mengetahui kategorisasi etika kerja Islam pada guru SMA Nahdatul Ulama NU Palembang.

Tabel 14

Katagorisasi Skor Skala Etika Kerja Islam

Skor	Katagori	N	Persentase
$x > 195$	Tinggi	4	13,3 %
$159 \geq x \geq 195$	Sedang	23	76,7 %
$X < 159$	Rendah	3	10%
Total		30	100%

Adapun rumus statistik yang digunakan untuk mengetahui nilai dari masing-masing kategorisasi yaitu:

Tabel 15

Rumus 3 Kategorisasi

	Kategori
$X \geq (\mu + 1,0 \sigma)$	Tinggi
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Rendah

$$X < (\mu - 1,0 \sigma)$$

Sedang

Keterangan : σ = deviasi

μ = mean teoritik

Untuk skor 195,002 yang menjadi nilai untuk katagorisasi tinggi diperoleh dari penjumlahan *mean empirik* dengan standar deviasi empirik ($176,90 + 18,102 = 195,002$) dan dibulatkan menjadi $X = 195$. Sedangkan yang menjadi nilai untuk katagori sedang, diperoleh dari pengurangan *mean empirik* dengan standar deviasi ($176,90 - 18,102 = 158,798$) dibulatkan menjadi $X = 159$ dan untuk katagori diperoleh dari nilai dibawah katagori sedang yaitu $X = 159$. Dari kategori tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang memiliki etika kerja Islam dalam katagori tinggi yaitu 4 orang guru atau sebesar 13,3%. Untuk kategori sedang sebanyak 23 orang guru atau 76,7% sementara sisanya berada dalam kategori rendah yaitu 3 orang atau 10%.

Selanjutnya, setelah mengetahui skor *empirik* (ME) skala komitmen organisasi maka dilakukan penggolongan dalam tiga katagori yaitu, katagori tinggi, sedang dan rendah. Dalam hal katagori komitmen organisasi guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang dengan ketentuan bahwa skor 195 untuk katagori tinggi, dan skor nilai yang berada di atas atau sama dengan 159 dan kurang dari 195 sebagai nilai katagori sedang. Sementara untuk katagori rendah dapat diketahui dari nilai yang berada dibawah 159. Berikut ini disajikan deskripsi kategorisasi skala komitmen organisasi yang digunakan untuk masing-masing nilai kategorisasi komitmen organisasi pada guru SMA Nahdatul Ulama NU Palembang.

Tabel 16

Kategorisasi Skor Skala Komitmen Organisasi

Skor	Katagori	N	Persentase
$x > 174$	Tinggi	6	20 %
$134 \geq x \geq 174$	Sedang	20	66,7 %

$x < 134$	Rendah	4	13,3 %
	Total	30	100%

Untuk skor 174,232 yang menjadi nilai untuk katagorisasi tinggi diperoleh dari penjumlahan *mean empirik* dengan standar deviasi empirik ($153,90 + 20,332 = 174,232$) dan dibulatkan menjadi $X = 174$. Sedangkan yang menjadi nilai untuk katagori sedang, diperoleh dari pengurangan *mean empirik* dengan standar deviasi ($153,90 - 20,332 = 133,568$) dibulatkan menjadi $X = 134$ dan untuk katagori diperoleh dari nilai dibawah kategori sedang yaitu $X = 134$.

Dari kategori tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang memiliki etika kerja Islam dalam katagori tinggi yaitu 6 orang guru atau sebesar 20%. Untuk kategori sedang sebanyak 20 orang guru atau 66,7% sementara sisanya berada dalam kategori rendah yaitu 4 orang atau 13,3%.

4.4.2 Uji Prasyarat

Uji normalitas dan Uji linieritas merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis *product moment* dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya didapatkan.

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memperlihatkan bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal, yaitu jika taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) berarti data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika taraf signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data berdistribusikan tidak normal.⁸⁴ Hasil uji normalitas terhadap variabel Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi dapat dilihat dari tabel diberikut ini:

⁸⁴Sufren dan Yonatan Natanael, *Belajat Otodidak SPSS Pasti Bisa*, Jakarta, Elek Media Komputindo, 2014, hlm. 67.

Tabel 17
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	K-S Z	Sig.	Keterangan
Etika Kerja Islam	0,559	0,913	Normal
Komitmen Organisasi	0,420	0,995	Normal

***Lampiran**

Berdasarkan tabel deskripsi hasil uji normalitas di atas, maka dipahami bahwa:

- a) Hasil uji normalitas terhadap variabel etika kerja Islam diperoleh nilai K-S Z sebesar 0,559 dan memiliki nilai signifikan = 0,913. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa $p = 0,913 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel etika kerja Islam berdistribusi normal.
- b) Hasil uji normalitas terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh nilai K-S Z sebesar 0,420 dan memiliki nilai signifikan = 0,995. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dikatakan bahwa $p = 0,995 > 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa data variabel komitmen organisasi berdistribusi normal.

4.4.2.2 Uji linieritas

Uji linieritas ini dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan korelasi *bivariate person*, yaitu untuk melihat hubungan antara dua variabel dengan jelas skala *interval/ratio (scale)* dan data terdistribusi normal.⁸⁵ Variabel yang hendak di uji yaitu variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Kaidah uji yang digunakan adalah "jika $p < 0,05$, maka

⁸⁵Singgih Santoso, *Aplikasi Spss Statistik Parametrik*, Jakarta, Elex Komputindo, 2012, hlm. 199.

hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dinyatakan linier. Sebaliknya, jika $p > 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y) dinyatakan tidak linier".⁸⁶ Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

Variabel	R Square	Sig.	Keterangan
Etika Kerja Islam >< Komitmen Organisasi	0,552	0,000	Linier

*Lampiran

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *curva estimation* di atas maka diketahui bahwa nilai signifikansi adalah $p = 0,000$. Berarti nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel etika kerja Islam dan komitmen organisasi berkorelasi linier.

4.4.2.3 Uji hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X (etika kerja Islam) terhadap variabel (Y) (komitmen organisasi). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *product moment* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 *for windows*. Hasil uji hipotesis antara variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig. (p)	Keterangan
Etika Kerja Islam ><	0,743	0,000	Sangat signifikan

⁸⁶Sufren dan Yonatan Natanael, *Belajat Otodidak SPSS Pasti Bisa,,,* hlm. 73.

Komitmen Organisasi

*Lampiran

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sebesar 0,743 dengan signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dikarenakan $p < 0,01$ ($0,000 < 0,01$) maka hal ini berarti etika kerja Islam memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

4.5 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis *product moment* yang digunakan untuk menentukan hubungan antara dua variabel penelitian, yaitu Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang dilakukan menunjukkan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif yang signifikan dengan komitmen organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,743 dengan nilai sig. 0,000 dimana $p < 0,01$, maka dari hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyebutkan ada hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama Palembang terbukti. Dapat diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama NU Palembang. Semakin tinggi etika kerja Islam yang diterapkan saat bekerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh seseorang, sebaliknya semakin rendah etika kerja Islam saat bekerja semakin rendah juga komitmen organisasi yang dimiliki seseorang.

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusia yang diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi.⁸⁷ Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah etika yang berpedoman pada etika yang telah ditetapkan agamanya.⁸⁸ Etika dapat menjadi penentu dan arahan bagi manusia dalam berperilaku. Dalam bekerja, etika diperlukan sebagai aturan yang mengarahkan bagaimana individu bekerja dengan baik dan benar. Bekerja dalam Islam dianggap sebagai sebuah kebaikan dalam pemenuhan kebutuhan dan penting untuk membangun keseimbangan dalam hidup manusia dan kesejahteraan bersama. Menurut Ali dan Owaihan etika kerja Islam (*Islamic work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja. Etika kerja Islam memandang pekerjaan sebagai cara untuk kepentingan lebih dari kepentingan pribadi secara ekonomi, sosial, dan psikologis. Ali juga mengusulkan empat konsep utama membangun etika kerja Islam, yaitu: Usaha, Kompetisi, Transparansi, dan Tanggung jawab moral. Usaha dilihat sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk melayani diri sendiri dan masyarakat. Keterlibatan produktif meminimalkan permasalahan ekonomi dan sosial,

⁸⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2016, hlm.. 430.

⁸⁸Farisul Adab, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas*, Vol. 3, No. 1, STAIN Kdus, Junal Ekonomi Syariah, 2015, hlm. 49.

meskipun tetap mengizinkan seseorang meraih standar kehidupan yang layak untuk dirinya dan keluarganya.⁸⁹

Menurut Naqvi, menjelaskan ada lima hal yang mendasari etika kerja Islam, yaitu: Pertama, *Unity* (kesatuan) konsep ini terkait dengan konsep keesaan Allah sebagai bentuk hubungan vertikal antara manusia dan Tuhannya. Sebagai seorang muslim harus melihat bahwa segala sesuatu yang ada di dunia ini adalah milik Allah dan akan dikembalikan pada-Nya. Kedua, *equilibrium* (keseimbangan) konsep ini terkait dengan konsep *’adl* (keadilan dan kepemilikan). Ketiga, *free will* (kebebasan berkehendak) setiap orang diberi kebebasan untuk mengerjakan sesuai dengan keinginannya sampai pada tingkatan tertentu, tetapi kebebasan itu harus disertai dengan tanggung jawab kepada Allah dan kepada sesama. Keempat, *responsibility* (tanggung jawab) ini terkait dengan pertanggungjawaban seseorang terhadap segala tindakan yang dilakukan baik yang terkait dengan yang berhubungan dengan manusia maupun dengan Allah. Kelima, *benevolence* (kebajikan) setiap muslim didorong untuk beramal kebajikan sesuai dengan kemampuannya tanpa mengharapkan timbal balik dari apa yang dilakukannya.⁹⁰ Al-Khayyath menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:⁹¹ Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat produksi ataupun binatang dalam bekerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang menuduhkai Allah, sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya, dan profesionalisme.

⁸⁹Jufrizen, *Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2015, hlm. 205-208.

⁹⁰Farisul Adab, *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas...*, hlm. 50.

⁹¹Ratih Lailathi Prajamukti, *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi*, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi UNY, 2015, hlm. 22.

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk kerja yang positif. 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.

Komitmen menurut Neal dan Noertheraft tidak sekedar keanggotaan karena komitmen meliputi sikap individu dengan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁹² Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.⁹³ Kanter mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:⁹⁴ komitmen berkesinambungan, komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Komitmen terpadu, komitmen anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat. Komitmen terkontrol, komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya. Selain itu juga ada tiga komponen komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mayer, Allen, Smith dalam Spector (1998), yaitu:⁹⁵ *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Continuance*

⁹²Sopiah, *Perilaku Organisasional...*, hlm. 156.

⁹³Wibowo, *Manajemen Kinerja...*, hlm.. 430.

⁹⁴Sopiah, *Perilaku Organisasional...*, hlm. 158.

⁹⁵Sopiah, *Perilaku Organisasional...*, hlm. 157.

Commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan hasil kategorisasi menunjukkan tingkat etika kerja Islam berada pada kategori sedang dengan persentase kategorisasi 76,7% sebanyak 23 orang, dan komitmen organisasi berada pada kategori sedang dengan persentase 66,7% sebanyak 20 orang. Bagi peneliti hal ini bisa terjadi karena guru SMA Nahdatul Ulama belum sepenuhnya menerapkan etika kerja Islam pada saat bekerja yang berdampak juga pada komitmen organisasi guru pada sekolah. Etika kerja Islam pada guru SMA Nahdatul Ulama Palembang perlu diterapkan lagi agar lebih berkomitmen lagi pada sekolah.

4.6 Kelemahan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis masih menghadapi beberapa kekurangan yang dapat mempengaruhi kondisi dari proses penelitian yang dilakukan yaitu: pertama, penggalan data pertama dilakukan dengan menggunakan kuisisioner terbuka, karena kurang dapat melihat kondisi kejujuran subjek secara langsung dan kurang detail dalam menjelaskan fenomena serta tidak dapat membaca bahasa tubuh subjek. Kedua, *item* yang di sajikan dalam penelitian ini cukup banyak sehingga subjek kurang optimal dalam mengisi dan menjawabnya tidak konsisten seperti sembarangan mengisi. Ketiga, keterbatasan waktu yang dimiliki oleh subjek karena subjek lagi sibuk mengawas ulangan siswa, dan hanya memiliki waktu pada saat istirahat. Keempat, populasi dalam penelitian ini kurang banyak.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi etika kerja Islam pada guru maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi yang dimilikinya, dan apabila semakin rendah etika kerja Islam pada guru maka semakin rendah komitmen terhadap organisasi yang ada di dalam dirinya.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran yang diajukan oleh peneliti dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi Guru dan Karyawan SMA Nahdatul Ulama Palembang
 - a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan guru dan karyawan di Sekolah Nahdatul Ulama Palembang lebih meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Dapat memberikan pengetahuan yang lebih pada guru sehingga menambah komitmen organisasi dalam bekerja dengan adanya etika kerja Islam pada guru dan karyawan. Yang dimiliki agar visi dan misi organisasi dapat tercapai dengan baik.
 - b. Diharapkan tidak hanya memiliki wawasan keIslaman dalam pendidikan, namun juga dalam etika kerja Islam yang berpedoman pada agama yang dimiliki oleh setiap guru dan karyawan. Selanjutnya pada variabel etika kerja Islam perlu di tingkatkan lagi cara dalam bekerja yang berdasarkan norma-norma agama sehingga kerja tidak hanya mengharapkan upah atau gaji tetapi terjalin hubungan sosial antar sesama guru dan siswa-siswi di sekolah, dan terutama mendapatkan ridha Allah.

2. Bagi Sekolah Nahdatul Ulama Palembang
 - a. Perlu adanya peningkatan gaji atau kompensasi serta keuntungan-keuntungan lain bagi guru dan karyawan. Menciptakan suasana kerja yang nyaman pada sekolah sehingga lingkungan kerja menjadi lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan sekolah untuk memberikan pengenalan maupun pelatihan karyawan terkait dengan etika kerja Islam, sehingga sekolah tidak hanya berfokus pada pendidikan Islam namun juga membudayakan perilaku kerja yang berlandaskan pada etika kerja Islam.

3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik meneliti tentang hubungan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi, mengingat batasan etika kerja Islam dan komitmen organisasi belum terlalu banyak di bicarakan di dunia psikologi, diharapkan peneliti selanjutnya lebih banyak mencari sumber referensi yang mendukung untuk melakukan penelitian.
 - b. Diharapkan peneliti selanjutnya membahas etika kerja Islam lebih berdasarkan pada tela'ah dan pengkajian psikologis.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat melakukan uji coba data dengan jumlah item yang lebih banyak lagi, dengan responden berbeda dan jumlah responden yang lebih besar mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda, serta menambahkan variabel-variabel yang berbeda sehingga hasil penelitiannya dapat menarik.
 - d. Diharapkan penelitian selanjutnya agar lebih memperhatikan waktu penelitian, sehingga tidak mengganggu waktu subjek, dan tingkat pengambilan data lebih baik lagi.

- e. Penelitian akan lebih baik jika tidak hanya menggunakan kuisisioner saja tetapi dilengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti wawancara langsung kepada subjek agar data yang diperoleh lebih lengkap lagi dan lebih valid lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Burhanuddin. 2006. *Mananti Kemakmuran Negeri kumpulan esai tentang Pembangunan Sosial Ekonomi Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Adab, Farisul. 2015. *Jurnal Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktifitas*. STAIN Kudus.
- Adilistiono. 2010. *Jurnal Hubungan Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Vol. 5 No.2*. Yogyakarta: Politeknik Negeri Semarang.
- Aditya, Anisya. 2013. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kesehatan Kota Malang*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Agustoni. 2012. *Jurnal Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Bayangkara Polda Sumsel*. Palembang: Universitas PGRI.
- Aji, Gunawan. 2003. *Tesis; Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Alhamdu. 2015. *Modul Pembelajaran Komputer Statistik dengan Program SPSS*. Palembang: Prodi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Al-Maraghi, Ahmad Mushthafa, Penerjemah: Hery Noer Aly., K. Anshori Umar Sitanggal., dan Bahrn Abu Bakar. 1992.

- Terjemah Tafsir Al-Maragi*. Semarang: PT. Karya Toha Putra Semarang.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beekun, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bertens, K. Penerjemah: Atma Jaya. 1993. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dani, Aditya Kurnia. 2016. *Hubungan Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Dengan Manajemen Konflik Pada Guru Di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda*. Samarinda: eJurnal Psikologi, Vol 4 (2): 189-199.
- Departemen Agama RI, 2010. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Jakarta: Lentera Abadi.
- Fahmi, Irham. 2014. *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, Rahma Nur. 2014. *Etika Kerja Islam dan Komitmen Afektif pada Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Umum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN.

- Fitriyan, Agus Lukman. 2011. *Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap produktifitas Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Semarang*. Semarang: IAIN Walisongo.
- Haerudin. 2016. *Jurnal Etika Kerja Islam Sebuah Kajian Teoritik dan Empirik*. Vol. 5 No.1. Semarang: Universitas Muhammadiyah.
- Jufrizen. 2015. *Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta Di kota Medan*, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah.
- Komputer, Wahana. 2012. *Solusi Praktis dan Mudah Mengatasi SPSS 20 untuk Pengolahan Data*. Semarang: Penerbit Andi.
- Lubis, Arifin. 2005. *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Protes sebagai Variabel Intervening*. Medan: Jurnal Komunikasi Penelitian, Vol. 17 (4) 2005.
- Megawati, Priarti. *Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honoror*. Jakarta: Jurnal Formatif, Vol. 3 (1): 26-38.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Renika Cipta.
- Prajamukti, Ratih Lailathi. 2015. *Pengaruh Etika Kerja Islam dan Komitemn Organisasi terhadap Sikap Akuntan Publik pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Reza, Iredho Fani. 2016. *Penysunan Skala Psikologi Memahami Manusia Secara Empiris*. Palembang: NeorFikri.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Iman, dkk. 2003. *Pilar Islam Bagi Pluralisme Modern*. Solo: Tiga Serangkai.
- Sukardjo, M & Ukim K. 2009. *Landasan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryabrata, Sumandi. 2009. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Triyuwono, Iwan. 2000. *Organisai dan Akuntansi Syariah*, Yogyakarta: LkiS.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- <http://www.ibnushobah.web.id/2012/10/pengorganisasian-dalam-perspektif-al.html?m=1>. Di akses pada tanggal 8 Januari 2017 pada pukul 05.30 WIB.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

- 1. Surat SK Pembimbing Skripsi**
- 2. Surat Izin Penelitian**
- 3. Surat Izin Penelitian Balasan**
- 4. Lembar Konsultasi**
- 5. Daftar Riwayat Hidup**



UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 NOMOR : 104 TAHUN 2017
 TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU (S1)
 BAGI MAHASISWA TINGKAT AKHIR FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

DEKAN FAKULTAS USHULUDDIN DAN PEMIKIRAN ISLAM
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG

MENIMBANG : 1. Bahwa untuk mengakhiri Program Sarjana (S1) bagi mahasiswa, maka perlu ditunjuk ahli sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua yang bertanggung jawab dalam rangka penyelesaian Skripsi Mahasiswa;
 2. Bahwa untuk kelancaran tugas pokok itu, maka perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan (SKD) tersendiri. Dosen yang ditunjuk dan tercantum dalam SKD itu melaksanakan tugas tersebut;

MENINGGAT : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang No. 12 tahun 2011 tentang format dan teknik penyusunan surat statute (surat keputusan);
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 2014 tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi;
 4. Peraturan Menteri Agama No. 53 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang;
 5. Peraturan Presiden No. 129 tahun 2014 tentang perubahan IAIN menjadi Uinversitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang;
 6. Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada perguruan tinggi Agama;
 7. Peraturan Menteri Agama No. 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan kementerian Agama;

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN
 Pertama :
 : Menunjuk sdr. : 1. Dr. Muh. Mawangir, M.Ag NIP 195810291992031001
 2. Kiki Cahaya Setiawan, M.Si NIK 198901092015012666

Dosen Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua Skripsi Mahasiswa :

N a m a : Deliyanti Wulandari
 NIM / Jurusan : 12350037 / Psikologi Islam
 Semester / Tahun : X / 2017
 Judul Skripsi : Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang

Kedua : Kepada Mahasiswa tersebut diberikan waktu bimbingan, penelitian dan penulisan skripsi sampai dengan tanggal 20 Juli 2017

Ketiga : Jika waktu bimbingan, penelitian dan penulisan skripsi yang telah diberikan habis dan proses bimbingan, penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa ybs. belum selesai, maka Surat Keputusan ini dapat diperpanjang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Keempat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

DITETAPKAN DI : PALEMBANG
 PADA TANGGAL : 20 JANUARI 2017 M.
 21 R. AKHIR 1438 H.



Tembusan :
 1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
 2. Ketua Jurusan PA/TH/AF/PI Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
 3. Bendahara Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam
 4. Mahasiswa yang bersangkutan.
 5. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 website : www.radenfatah.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
NOMOR : B. 778 / Un.09/IX/PP.1.2/08/2017

Tentang

PERPANJANGAN PEMBIMBING SKRIPSI STRATA SATU (S1)

- MENIMBANG :**
- Bahwa untuk dapat menyusun skripsi yang baik, mahasiswa perlu dibimbing oleh tenaga ahli sebagai dosen pembimbing pertama dan pembimbing kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa dalam rangka penyelesaian penyusunan Skripsi.
 - Bahwa untuk kelancaran tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan Surat Keputusan Dekan:
- MENGINGAT :**
- Surat perpanjangan Pembimbing *An. Delyanti* , tanggal 24 Agustus 2017.
 - Peraturan Menteri Agama No.53 Tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja UIN Raden Fatah Palembang.
 - Keputusan Menteri Agama RI Nomor : 407 tahun 2000;
 - Instruksi Direktur Bimbaga Islam Departemen RI Nomor KEP/E/PP.00.9/147/1985 tanggal 5 Juni 1985 tentang pelaksanaan SKS dan Program S1 UIN Raden Fatah;
 - Instruksi Menteri Agama RI No.B/152/1994 tentang Pelaksanaan SKS Program S1 UIN Raden Fatah;
 - Pedoman Akademik UIN Raden Fatah No. LXXV tahun 2004;
 - Kep.Menag RI No. 31 tahun 2008 tentang Statuta UIN Raden Fatah Palembang;
 - Peraturan Menteri Agama No. 55 tahun 2014 tentang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada Perguruan Tinggi Agama;
 - Peraturan Menteri Agama No. 16 tahun 2006 tentang persuratan dinas di lingkungan kementerian Agama

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN:
 Pertama

: Menunjuk Saudara :

	N A M A	N I P
PEMBIMBING I	Dr. Muh. Mawangir	195810291992031001
PEMBIMBING II	Kiki Cahaya Setiawan,M.si	198901092015012666

Dosen Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang masing-masing sebagai Pembimbing pertama dan Pembimbing kedua Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi atas nama Saudara :

N a m a : Delyanti
 N I M : 12350037
 Jurusan : Psikologi Islam
 Judul Skripsi : **Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang**

- Masa Perpanjangan T.M.T. : 24 Agustus 2017 s/d 24 Nopember 2017 (Selama 3 Bulan)**
- Kedua** : Kepada pembimbing pertama dan pembimbing kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi Judul/kerangka Skripsi tersebut dengan sepengetahuan Fakultas.
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah/dibetulkan sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapannya.

DITETAPKAN : PALEMBANG
 PADA TANGGAL : 24 Agustus 2017
 Dekan

 RISAN RUSLI



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711)354668 Fax.(0711) 356209 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B-648 /Un.09/IX/PP.09/08/2017
Lamp : 1 (satu) Eks
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Palembang, 03 Agustus 2017

Kepada Yth.
Kepala SMA Nahdatul Ulama (NU)
Palembang
di-
Tempat

Assalamu'alaikum wr.wb.

Sehubungan dengan proses penyelesaian studi berupa penelitian dan penulisan karya ilmiah skripsi mahasiswa kami:

Nama	: Deliyanti Wulandari
NIM	: 12350037
Fakultas	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi Islam (PI)
Rencana Tema skripsi	: Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang

Maka dengan ini kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan Surat Izin Penelitian atas nama mahasiswa tersebut.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

A.n. Dekan
Wakil Dekan 1

Muhamad Uyun

Tembusan:

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang (sebagai laporan);
2. Kaprodi Psikologi Islam Fakultas Psikologi;
3. Mahasiswa yang bersangkutan dan;
4. Arsip.



YAYASAN MANBA'UL MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA KOTA PALEMBANG

SMA N.U. PALEMBANG

"Terakreditasi B" Berdasarkan Surat Keputusan BAP Propinsi Sumsel No. 745/BAP-SM/TU/X/2016
Jalan Jenderal Ahmad Yani 9 – 10 Ulu Telp (0711) 519660
PALEMBANG 30251

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No : 420/578/SMA NU/VIII/2017

Berdasarkan Surat Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang Fakultas Psikologi Nomor : B-648/Un.09/IX/PP.09/08/2017 Tanggal 03 Agustus 2017 mengenai permohonan izin penelitian, maka dengan ini Kepala Sekolah SMA N. U Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Deliyanti Wulandari
NIM : 12350037
Semester/Jurusan : XI (Sebelas) / Psikologi Islam

Telah melaksanakan penelitian di SMA N.U Palembang dari tanggal 12 s.d 16 Mei 2017 dengan judul "*Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Nahdlatul Ulama (NU) Palembang*".

Demikianlah Surat Keterangan Penelitian ini dibuat dengan sebenarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 09 Agustus 2017

Kepala Sekolah



Ahmad Dailami

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Delyanti Wulandari
 Nim : 12350037
 Fakultas/Jurusan : Psikologi/ Psikologi Islam
 Pembimbing I : Dr. Muh. Mawangir, M. Ag.
 Judul : Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama Palembang

No	Tanggal	Hal Yang Diskonsultasikan	Paraf pembimbing
1.	13-12-2016	Bab I = - Penulisan Skripsi kurang rapi - Buatlah daftar pustaka	
2.	14-12-2016	Bab I = - Revisi seluruh ayat diberikan tafsir - Perbaiki penulisan daftar pustaka	
3.	28-12-2016	Bab I = - Perbaiki penulisan footnote, tidak pakai gelar, tidak nomor garis footnote, jadi - Etika pembimbing	
4.	29-12-2016	Acc Bab I	
5.	09-08-2017	Pembinaan Bab 1-5 - Revisi penulisan footnote tidak memakai spasi - seluruh ayat diberi tafsir	

6.	09-08-2017	Bimbingan Bab I sampai 5 - Buatlah abstrak dan buatkan - bawa skripsi keseluruhan	
7.	15-08-2017	Bimbingan Skripsi - Buatlah abstrak dalam bahasa arab/ Inggris	
8.	16-08-2017	Bimbingan Skripsi - Perbaiki penulisan daftar konsultasi Skripsi	
9.	28-08-2017	Bimbingan Skripsi - Perbaiki penulisan daftar konsultasi, dirapikan	
10.	30-08-2017	Acc Kompre dan Munqasah	

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Deliyanti Wulandari
 Nim : 12350037
 Fakultas/Jurusan : Psikologi/ Psikologi Islam
 Pembimbing II : Kiki Cahaya Setiawan, M.Si
 Judul : Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang

No.	Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf Pembimbing
1	17-november-2016	Bimbingan Judul	
2	22-11-2016	Bab I = - fenomena - fakta	
3	25-11-2016	Bab I = - revisi latar belakang - fenomena	
4	13-12-2016	Bab I = - revisi latar belakang - rumusan masalah - tujuan - manfaat	
5	23-12-2016	ACC Bab I	

6	4-01-2017	Bab II = - revisi penulisan tinjauan pustaka - pengertian variabel Y dulu baru X	
7	10-01-2017	Bab II -revisi kerangka konseptual - grand teori	
8	19-01-2017	Acc Bab I	
9	24-01-2017	Bab II = -revisi penulisan - jenis penelitian - definisi operasional	
10	27-01-2017	Bab III = - teori ditambah minimal dua - faktor, aspek, dimensi	
11	2-02-2017	Bab III = - buatlah skala - skala konitmen - skala etika target	
12	20-02-2017	Bab III = - Blew print - skala harus jelas - perbaiki kembali	
13	16-03-2017	Bab III = - revisi indikator blew print - penulisan asing di miringkan - validitas & reliabilitas	
14	10-04-2017	Bab III = - Validitas dan reliabilitas - metode penelitian	

15	02-08-2017	Bab III = metode analisis data - uji normalitas - uji linieritas - uji hipotesis	
16	04-08-2017	Acc Bab III	
17	20-juli-2017	Bab IV = perbaiki penulisan orientasi kancing - tabel - tabel	
18	25-07-2017	Bab IV = revisi pelaksanaan penelitian - penyebaran skala	
19	27-07-2017	Bab IV = revisi uji validitas dan uji reliabilitas seleksi item	
20	02-08-2017	Bab IV = analisis TD - pembahasan	
21	04-08-2017	Bab IV = Hasil penelitian - uji linieritas - uji hipotesis	
22	10-08-2017	Bab IV = revisi pembahasan - revisi bab V	
23	28-08-2017	Acc Bab IV dan V	

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Deliyanti Wulandari
 Nim : 12350037
 Fakultas/Jurusan : Psikologi/ Psikologi Islam
 Pembimbing II : Prof. Dr. H. Ris'an Rusli, M.A
 Judul : Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang

No.	Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf Pembimbing
1.	24-11-2017	- Revisi Bab I - Revisi footnote	
2.	27-11-2017	- Revisi Bab II - penulisan dirapikan	
3.	28-11-2017	- Revisi Bab IV - Revisi kesimpulan dan saran	
4.	29-11-2017	- Acc. Skripsi keseluruhan untuk diajukan penjiwaan	

DAFTAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Deliyanti Wulandari
 Nim : 12350037
 Fakultas/Jurusan : Psikologi/ Psikologi Islam
 Pembimbing II : Ema Yudiani, M.Psi., Psikolog
 Judul : Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Komitmen terhadap Organisasi pada Guru SMA Nahdatul Ulama (NU) Palembang

No.	Tanggal	Hal Yang di Konsultasikan	Paraf Pembimbing
1.	06-11-2017	- Diskusi Pembahasan judul	
2.	10-11-2017	- Revisi Bab I	
3.	12-11-2017	- Revisi judul - Revisi kerangka konseptual - Revisi Bab III - Revisi Kesimpulan dan Saran	
4.	20-11-2017	- Revisi Bab II • Hubungan antara variabel X dan variabel Y	
5.	24-11-2017	- Aca keseluruhan Untuk diajukan pengijlidan	

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di kota Jambi, pada tanggal 04 januari 1994 dari Ayah Joko Iryanto dan Ibu Lili Hariyani. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 125 Palembang dan lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMP 23 Palembang dan tamat pada tahun 2009. Penulis melanjutkan pendidikan di MA-AI. Muhajirin Tugumulyo Lubuk Linggau dan lulus pada tahun 2012. Penulis melanjutkan pendidikan ke IAIN Raden Fatah Palembang pada tahun 2012 penulis diterima di fakultas Ushuluddin dan pemikiran Islam, setelah transformasi dari IAIN menjadi UIN lalu berdiri Program Studi Psikologi Islam saat ini berpindah dan berada di fakultas Psikologi penulis berhasil memperoleh gelar sarjana Psikologi Islam Negeri Raden Fatah Palembang Fakultas Psikologi Program Studi Psikologi Islam.

Palembang, 03 November 2017

Penulis



Deliyanti Wulandari

Nim. 12350037