

LOYALITAS PEKERJA PERBANKAN ISLAM DI BANDA ACEH, INDONESIA: ANALISIS KRITERIA KEBAJIKAN DI TEMPAT KERJA

RIDWAN NURDIN

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh
E-mail: ridwanisa@gmail.com

Abstract

The purpose of this article is to present the criteria of virtue in the work place as one of the criteria loyalty of Muslim workers from an Islamic perspective and assess the stage of Islamic banking employee loyalty in Banda Aceh, Indonesia based on these criteria. The issues discussed in this article is, first, whether the worker loyalty? Second, whether the criteria for the Muslim employee loyalty? Third, how the results of the study that has been conducted against the workers of Islamic banking in Banda Aceh, Indonesia on one criterion that is a virtue in the work place. Writing this article uses the library with textual analysis and rules of empirical quantitative form. The results show that Islam provides clear guidance on employee loyalty, especially in terms of virtue in the work place. A study has also been carried out with the involvement of as many as 277 respondents Islamic banking workers in Banda Aceh, Indonesia. Data cited by using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics. The results show loyalty stage in Islamic banking Muslim worker in Banda Aceh based criterion of virtue in the workplace is in the high stage.

Keywords: *Loyalty Muslim Worker, Islamic Perspectives, Criteria Virtue in the workplace.*

Abstrak

Tujuan artikel ini adalah untuk mengemukakan kriteria kebajikan di tempat kerja sebagai salah satu kriteria loyalitas pekerja Muslim dari perspektif Islam dan menilai tahap loyalitas pekerja perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia berdasarkan kriteria tersebut. Persoalan yang dibahas pada artikel ini ialah, pertama, apakah loyalitas pekerja itu? Kedua, apakah kriteria loyalitas pekerja Muslim itu? Ketiga, bagaimana hasil kajian yang telah dilaksanakan terhadap para pekerja perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia tentang salah satu kriterianya yaitu kebajikan di tempat kerja?. Penulisan artikel ini menggunakan kaedah kajian dokumentasi dengan analisis tekstual dan kaedah empirikal berbentuk kuantitatif. Hasil kajian menunjukkan bahwa Islam memberikan panduan yang jelas tentang loyalitas pekerja terutama dalam hal kebajikan di tempat kerja. Sebuah kajian pun telah dijalankan dengan melibatkan sebanyak 277 responden pekerja perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia. Data dikutip dengan menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Hasil kajian menunjukkan tahap loyalitas pekerja muslim di perbankan Islam di Banda Aceh berdasarkan kriteria kebajikan di tempat kerja adalah di tahap tinggi.

Kata Kunci : Loyalitas Pekerja Muslim, Perspektif Islam, Kriteria Kebajikan di tempat kerja.

PENDAHULUAN

Loyalitas pekerja merupakan satu tema dalam aspek hubungan pekerja-organisasi yang menarik minat ahli-ahli sains organisasi dan sumber manusia. Minat ini ditunjukkan melalui penulisan teoretikal dan empirikal dalam usaha menentukan sebab-sebab utama yang berhubungan dengan loyalitas pekerja kepada organisasi (Othman Ahmad, 1997). Dalam hal ini terdapat beberapa istilah dalam bahasa Inggeris tentang konsep loyalitas pekerja. Misalnya, *corporate loyalty* (Jones, 2010, Grosman, 1989, dan Erwin, 1993), *organizational loyalty* (Douglas, 2008), dan *employee loyalty* (Bechtold, 2004, Burke 2005, Linn, 1992 dan Getchell, 1975).

Kajian yang dijalankan tentang topik loyalitas pekerja di Indonesia relatif tidak banyak. Apalagi yang dikaitkan dengan agama, termasuk agama Islam. Oleh itu adalah wajar jika timbul pertanyaan, adakah bentuk pengurusan yang dapat menghasilkan loyalitas pekerja yang Islami? Hal ini dilandasi oleh anggapan pemikiran bahwa sesuatu konsep/teori yang dikembangkan di Barat tidak sama dengan konsep/teori yang ada dalam Islam (Syed Naquib al-Attas, 1991). Dari segi perbedaan yang dapat dilihat adalah Islam mempunyai *tasawur (world view)* yang berbeda (Muhammad Syukri Salleh, 2000) sehingga akan mencipta konsep/teori yang tersendiri. Begitu pula halnya dengan konsep loyalitas pekerja. Perkara ini disebabkan pula kerana diyakini bahwa pengurusan konvensional adalah model pengurusan yang tidak menyertakan peranan agama (Muhammad Syukri Salleh, 2000, Akademi Pengurusan YaPeim, 2006). Alam pemikiran para ilmunannya biasa disebut sekular atau sekularisme, iaitu corak berpikir yang memisahkan kehidupan dunia dengan ajaran agama (Syed Naquib al-Attas, 1991). Oleh itu kajian ini akan melihat konsep loyalitas pekerja dalam perspektif Islam.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan sebuah kajian yang telah dilakukan terhadap 277 pekerja perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia tentang salah satu kriteria loyalitas pekerja dalam perspektif Islam, iaitu Kebajikan di tempat kerja. Artikel ini akan dibahagikan kepada beberapa bahagian. Bahagian pertama pengenalan; kedua tinjauan literatur; ketiga metodologi; keempat analisis kajian dan akhirnya kesimpulan.

TINJAUAN TEORITIS

Pekerja yang loyal boleh didefinisikan sebagai individu yang melakukan tugas dengan bersungguh-sungguh, memberi sokongan kepada usaha dan tujuan organisasi serta menjalani proses pembangunan diri dalam organisasi (Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul, 2000). Menurut

Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000) pula, faktor loyalitas pekerja perlu diberikan perhatian yang sewajarnya oleh organisasi kerana tahap loyalitas pekerja yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas dan pembangunan organisasi.

Kajian yang dilakukan oleh Selnow dan Gilbert (1997), Stroh dan Reilly (1997) menunjukkan tahap loyalitas pekerja pada masa kini semakin menurun. Loyalitas semakin menurun karena berlaku pengecilan, penstrukturan semula, dan perekrutannya organisasi secara drastis. Kajian di Barat menunjukkan bahwa usaha telah dijalankan oleh organisasi untuk mewujudkan loyalitas pekerja adalah dengan memberikan ganjaran yang mencukupi dan adil, latihan, menjamin hak pekerja dan integrasi sosial dalam organisasi (Ware, 1997).

Sementara itu, Katz (1996) menyatakan faktor yang dapat mewujudkan loyalitas pekerja kepada organisasi terdiri dari ganjaran berbentuk keuangan dan latihan. Pendapat itu disokong Prickett (1998) yang menyatakan bahwa perusahaan yang ingin mewujudkan loyalitas pekerja perlu menawarkan peluang dalam pekerjaan berbanding ganjaran berbentuk keuangan. Peluang ini termasuk kenaikan pangkat dan penglibatan dalam pembuatan keputusan. McShulskis (1997) turut menyokong kedua pendapat tersebut dengan menjelaskan bahwa tahap loyalitas pekerja berkait secara langsung dengan jumlah pesangon yang diterima oleh mereka. Beliau seterusnya mendapati bahwa pekerja yang telah berkawin dan matang didapati lebih setia kepada organisasi berbanding dengan individu yang belum berkawin dan yang masih muda.

Manajer yang menggalakkan pekerja untuk terus belajar dan mengikuti program latihan dapat mewujudkan tujuan akhir iaitu loyalitasnya kepada organisasi. Kenyataan ini selari dengan pendapat yang dinyatakan oleh Wood (1996) tentang cara McDonal's melakukan usaha untuk mewujudkan loyalitas pekerja melalui latihan dan pembangunan serta menyediakan persekitaran tempat kerja yang nyaman.

Satu kajian oleh Abdul Aziz Abdul Aziz (1996) telah melihat loyalitas pekerja kepada organisasi, kepuasan kerja, keberkesanan komunikasi dan identifikasi kerja di kalangan pekerja kilang di dua buah kilang elektronik milik perusahaan Jepang di Bandar Baru Bangi. Hasil kajian mendapati tahap loyalitas pekerja kepada organisasi adalah tinggi (68.4%).

Othman Ahmad (1997) menilai bahwa temuan Abdul Aziz Abdul Aziz ini sangat penting. Hasil kajiannya bertentangan dengan gugatan manajer-manajer Jepang di Malaysia yang mengatakan pekerja-pekerja tempatan tidak setia kepada organisasi kerjanya. Tuduhan demikian menyebabkan perusahaan-perusahaan Jepang di Malaysia enggan memindahkan manajemen dan teknologi

perusahaan mereka kepada pekerja tempatan. Hasil kajian juga mendapati bahwa kepuasan kerja di kalangan mereka adalah tinggi (56.7%), proses komunikasi dalam perusahaan mereka adalah berkesan (68.3%) dan mereka juga dapat dan boleh mengidentifikasikan diri mereka dengan perusahaan tempat kerja mereka (76.8%).

Sebenarnya dalam Islam, masalah loyalitas pekerja sangat berkait erat dengan hubungan pekerja dengan majikannya. Secara umumnya hubungan majikan dan pekerja dalam syariat Islam terikat dalam satu acuan yang disebut *hablum minannas* (hubungan sesama manusia) yang wajib dijaga oleh kedua-dua pihak. Menurut Islam kesempurnaan hubungan antara sesama manusia hanya akan lahir setelah manusia tersebut sempurna hubungannya dengan Allah SWT (*hablum minAllah*). Maksudnya, tidak akan menjadi baik dan sempurna hubungan manusia dengan sesama manusia melainkan apabila mereka menyempurnakan hubungan dengan Allah SWT. Dan begitulah sebaliknya tidak akan menjadi baik dan sempurna hubungan manusia dengan Allah SWT jika mereka tidak menjaga hubungan dengan sesama manusia. Pengabaian terhadap hubungan kemanusiaan dan persaudaraan sejagat itu hanya akan mengundang kemurkaan Allah SWT, seperti yang difirmankan-Nya dalam Al-Quran yang bermaksud :

Mereka ditimpa kehinaan di mana saja mereka berada kecuali mereka berpegang kepada tali Allah dan tali (perjanjian) dengan sesama manusia (Surah Ali Imran, 3 : 112).

Di sisi Islam, pemimpin/majikan dan pekerja umpama satu anggota dalam satu ikatan persaudaraan. Seorang saudara tidak akan merasa tenteram melihat saudaranya berada dalam keadaan sukar. Begitulah keadaan sebaiknya majikan dengan pekerja. Tujuan Islam ialah untuk melahirkan perhubungan di antara majikan dan pekerja dengan cara yang betul dan bebas daripada pelbagai prasangka negatif. Majikan bebas melakukan usaha untuk mengeluarkan produk serta mencari kekayaan, tetapi bukan dengan jalan memerah keringat pekerja atau orang bawahan demi kepentingan diri sendiri. Islam mempunyai mekanisme yang jelas bagi mencapai tujuan tersebut. Pencapaian tujuan sedemikian disebut dalam Al-Quran melalui kisah nabi Musa as. yang bekerja di rumah nabi Syu'ib as. Nabi Syu'ib berkata :

"Aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik." (Surah al-Qashash, 28 : 27).

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap Muslim tidak boleh mengabaikan hal-hal yang bersifat kemanusiaan dan kesaksamaan. Kedua hal tersebut bila diterjemahkan dapat dilihat sebagai berikut:

- (1). Majikan tidak boleh membebani pekerja dengan sesuatu kerja yang tidak mampu dilaksanakan oleh pekerja tersebut;
- (2). Majikan seharusnya sentiasa mengutamakan kebajikan kepada pekerja;
- (3). Ganjaran dan dorongan perlu diberikan kepada pekerja setimpal dengan kerja yang dilakukan.

Tujuan akhir daripada kehidupan insan menurut Islam ialah mencapai *al-falah* (kemenangan) dan *mardhatillah* (keridaan Allah SWT) di dunia dan akhirat. Oleh yang demikian itu baik majikan dan pekerja mestilah sentiasa bertakwa kepada Allah SWT. Perasaan takwa merupakan tali pengikat antara kedua-dua pihak yang boleh melahirkan sifat belas kasih, adil, jujur, dan amanah. Dalam hal hubungan majikan pekerja ini Rasulullah SAW bersabda:

“Orang yang bekerja untukmu adalah saudaramu. Allah telah mentakdirkan mereka bekerja di bawahmu” (Hadis riwayat Bukhari dan Tirmizi).

Dari hubungan antara majikan dan pekerja dalam hal loyalitas maka bolehlah ditarik dua kesimpulan, iaitu, pertama, loyalitas pekerja adalah sesuatu yang patut dimiliki oleh perusahaan, termasuk perusahaan Islam demi kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Hal ini bermakna Barat dan Islam meyakini bahwa loyalitas pekerja itu memang diperlukan. Walau bagaimanapun ketika akan merungkainya menjadi konsep atau teori, maka akan terdapat perbedaan. Perbedaan itu terletak pada falsafah dan tasawur konsep loyalitas pekerja. Teori loyalitas pekerja Barat dipengaruhi oleh budaya dan nilai yang tumbuh di Barat. Sehingga konsep loyalitas pekerja Barat menjadi tidak sesuai diamalkan sepenuhnya dalam pengamalan perusahaan Islam.

Kedua, kajian tentang loyalitas pekerja, pada dasarnya tidak boleh lepas daripada hubungan antara pekerja dengan majikan, (manajemen). Dalam Islam hubungan antara majikan dan pekerja bukanlah suatu yang asing atau baru. Pembahasan tentang hubungan antara majikan dengan pekerja sudah ada sejak Islam dibawa oleh Rasulullah SAW. Hubungan pekerja dan majikan dalam Islam didasarkan pada rasa ketakwaan yang tinggi kepada Allah SWT.

Kajian tentang loyalitas pekerja dalam perspektif Islam berlandaskan pemikiran bahwa amalan loyalitas pekerja diasaskan pada falsafah yang digali daripada al-Quran dan Hadis. Oleh itu pelaksanaannya wajib diyakini dan difahami merupakan bahagian menyeluruh dalam memenuhi kepatuhan terhadap peraturan-peraturan syariah. Tanpa pemahaman ini maka akan sukar konsep loyalitas pekerja itu dibina apatah lagi dijalankan.

Kajian loyalitas pekerja kebanyakannya dijalankan di negara Barat oleh sarjana Barat. Kajian yang dijalankan tentang hal ini di Indonesia, apalagi yang dikaitkan dengan agama (Islam) relatif

tidak banyak. Di antara peneliti loyalitas pekerja, terdapat penyelidik yang menulis tentang kajian loyalitas pekerja dalam perspektif Islam, yaitu Ridwan Nurdin (2011, 2012, 2013, 2014). Pada awalnya Ridwan berusaha merumuskan tentang prinsip dan kriteria loyalitas pekerja (2011). Dari hasil penelusurannya terhadap ayat-ayat al-Qur'an dan Hadis, ia menyatakan bahwa terdapat empat prinsip dan lima kriteria loyalitas pekerja dalam Islam. Prinsipnya itu ialah Tauhid, Khilafah, Ukhuwwah dan Keadilan. Adapun kriterianya adalah Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja (Ridwan Nurdin, 2011, 2012). Kemudian Ridwan melanjutkan kajiannya dengan merumuskan tentang instrumen loyalitas pekerja (2013). Selanjutnya ia membuat satu set soal selidik dan melakukan kajian rintis (2014). Dari hasil kajian rintis tersebut dibentuklah 34 item pertanyaan yang menurutnya dapat digunakan untuk mengukur tingkat loyalitas pekerja. 9 item di antaranya adalah berkenaan dengan kriteria Kebajikan di tempat kerja. Artikel ini menggambarkan hasil kajian tentang kriteria tersebut yang melibatkan 277 responden pekerja perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia.

Kriteria Kebajikan di tempat kerja merujuk kepada suasana kerja yang menyenangkan bagi pekerja. Hal ini berhubungkait dengan fasiliti di tempat kerja. Misalnya adalah persekitaran tempat kerja yang selamat dan sehat, iaitu tempat kerja yang bebas daripada bahaya yang boleh mendatangkan keburukan kepada pekerja. Aspek-aspek keadaan kerja yang terlibat ialah masa kerja yang berpatutan, keadaan fisik kerja yang meminimumkan kecelakaan dan tidak mengganggu kesihatan, persekitaran kerja yang aman dan menarik perhatian. Ia juga melibatkan suasana kerja yang selaras, menggembirakan, mempunyai kemudahan kelengkapan dan prasarana yang mencukupi dan berfungsi dan terhindar daripada gangguan kebisingan, bau dan penglihatan.

Memberikan suasana kerja yang menyenangkan kepada pekerja adalah tanggungjawab majikan. Sebagai pemimpin, majikan berkewajipan memberikan kebaikan kepada pekerjanya. Hal ini merupakan bahagian daripada tanggungjawab pemimpin sebagaimana ditegaskan oleh Rasulullah SAW :

“Ingatlah! Setiap kamu adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Seorang suami adalah pemimpin keluarganya dan ia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Wanita adalah pemimpin bagi kehidupan rumah tangga suami dan anak-anaknya, dan ia akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Ingatlah! Bahwa kalian adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban”. (Hadis riwayat Bukhari)

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa di sisi Islam, pemimpin/majikan dan pekerja umpama satu anggota dalam satu ikatan persaudaraan. Seorang saudara tidak akan merasa tenteram

melihat saudaranya berada dalam keadaan sukar. Berdasarkan ayat dan hadis di atas, kriteria kebaikan di tempat kerja melahirkan instrumen wujud nilai persaudaraan sesama pekerja dan majikan, pekerja mempunyai kesempatan yang sama, adanya jaminan kesejahteraan dan hak hingga pensiun.

METODE PENELITIAN

Kajian ini adalah berbentuk diskriptif. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan dianalisis dengan statistik diskriptif. Sampel penyelidikan adalah para pekerja di 9 perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia, sebanyak 277 orang. Terdiri daripada pekerja pada Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Muamalat Indonesia (BMI), Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS), Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah, Bank Mega Syariah, Bank Aceh Syariah, Bank Danamon Syariah, Bank Permata Syariah dan Bank Internasional Indonesia (BII) Syariah.

Data dikutip dengan menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri daripada 5 dimensi kriteria dan 34 item pertanyaan. Kelima dimensi kriteria itu ialah Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja. Kriteria Kebajikan di tempat kerja memiliki 9 pertanyaan. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 21. Soal selidik yang digunakan telah melalui pengesahan pakar. Sebelum dilakukan kajian sebenarnya di lapangan telah dilakukan kajian rintis. Didapati kesahan (*validity*) dan kebolehpercayaan (*reability*) ujian boleh diterima untuk dilakukan penyelidikan¹.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian tahap loyalitas pekerja dalam kalangan pekerja perbankan Islam di Banda Aceh diukur melalui jumlah min yang diperoleh daripada persepsi/tanggapan pekerja mengikut lima kriteria, iaitu Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja. Kelima-lima kriteria ini berfungsi sebagai alat analisis untuk menilai loyalitas pekerja yang ideal. Walau bagaimanapun artikel ini hanya ingin menilai hasil pada kriteria Kebajikan di tempat kerja

Tahap persepsi ini diukur dengan menggunakan skala likert 6 skor, dengan skor 1 - sangat tidak setuju hinggalah kepada skor 6 - sangat setuju. Skala likert 6 skor adalah skala progresif untuk menghindari jawaban netral (Muhammad Yasir Yusuf, 2012; Nor 'Azzah Kamri, 2007). Adapun pengkatagorian tahap persepsi dalam soal selidik adalah berdasarkan skor min. Menurut Husein

¹ Penjelasan terperinci tentang kajian rintis rujuk Ridwan Nurdin (2014)

Umar (2005), untuk skala likert 6 skor, skor min antara 1.00 hingga 2.60 adalah dianggap rendah. Skor min 2.61 hingga 4.20 dianggap sederhana dan skor min 4.21 hingga 6.00 dianggap tinggi. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 1. Persepsi Responden terhadap Loyalitas Pekerja dalam Perspektif Islam: Kriteria Kebajikan di Tempat Kerja

Kriteria	Item Pertanyaan	Min	SD	Interpretasi
Kebajikan di tempat kerja	1.Wujud nilai persaudaraan sesama pekerja dan pimpinan adalah penting bagi saya	5.48	0.710	Tinggi
	2.Tidak ada diskriminasi di tempat kerja saya	5.05	0.937	Tinggi
	3.Persaingan yang sehat perlu ditumbuhkan	5.32	0.677	Tinggi
	4.Promosi jabatan perlu dilakukan dengan adil	5.51	0.684	Tinggi
	5.Jaminan kesejahteraan yang setara di antara pekerja perlu diberikan	5.49	0.646	Tinggi
	6.Bebas dari prasangka yang merusakkan semangat kerja adalah penting bagi saya	5.40	0.698	Tinggi
	7.Gaji saya selalu dibayar tepat waktu	5.49	0.635	Tinggi
	8.Saya selalu diberi peluang menambah pendidikan dan latihan	4.78	1.022	Tinggi
	9.Saya akan meneruskan kerja di tempat ini hingga pensiun.	4.44	1.127	Tinggi
	TOTAL	5.22	0.793	Tinggi

Dalam Tabel 1, skor min tertinggi terdapat pada item pertanyaan “promosi jabatan perlu dilakukan dengan adil” (min 5.50; SD 0.684). Adapun yang terendah adalah pada item pertanyaan “saya akan meneruskan kerja di tempat ini hingga bersara” (min 4.44; SD 1.127).

Hasil persepsi pekerja perbankan Islam terhadap kriteria Kebajikan di tempat kerja adalah memiliki nilai min yang tinggi (5.22; SD 0.793). Maknanya tahap loyalitas pekerja berdasarkan kriteria Kebajikan di tempat kerja adalah pada tahap yang tinggi. hal ini menggambarkan kesadaran yang tinggi terhadap ajaran Islam di kalangan majikan. Majikan (pengurus perbankan Islam) memberikan hak pekerja dengan baik, maka dibayar dengan loyalitas atau sikap loyal pekerjanya. Ini memberi indikator bahwa para pekerja dan majikan perbankan Islam di Banda Aceh memiliki kesadaran yang tinggi terhadap ajaran Islam, di mana turut mempengaruhi loyalitas pekerja.

KESIMPULAN

Hasil penyelidikan di atas menyatakan bahwa setelah dilakukan kajian berdasarkan kriteria Kebajikan di tempat kerja, dengan 9 item soalan, menunjukkan bahwa tahap loyalitas pekerja di perbankan Islam di Banda Aceh, Indonesia adalah di tahap tinggi. Hal ini kemungkinan besar dikarenakan terdapat kesadaran yang tinggi di kalangan majikan berkenaan dengan hak-hak pekerjanya. Wallahu A'lam.

REFERENSI

- Akademi Pengurusan Yapeim (2006). *Pengurusan Tauhidik Siri I Prinsip dan Nilai*.
- Bahagian Hal-Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri (1990). *Beberapa Konsep Tentang Nilai-Nilai Islam: Rancangan Penerapan Nilai-Nilai Islam Siri I*. Kuala Lumpur: BAHEIS.
- Bass, B.M. 1990. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share The Vision. *Organizational Dynamics*. 18(3): 19-36
- Beach, D. S. (1980). *Personnel: the management of people at work*. Macmillan, New York.
- Bechtold, J. J. (2004). *The study of leadership and the characteristics that contribute to employee loyalty and satisfaction*. Ph.D thesis at Union Institute & University Cincinnati, Ohio
- Bukhari (2005), *Sahih al-Bukhary*, Klang Book Center, Selangor, Malaysia.
- Burke, W. S. (2005). *Exploratory study of organizational loyalty: comparison between senior executives and employee views*. Ph.D Thesis at Pepperdine University.
- Castro, C.B., Perinan M.M.V., Bueno, J.C.C. 2008. Transformational leadership and followers' attitudes: the mediating role of psychological empowerment. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 19. No. 10.
- Cliffe, S. (1998). Human Resources: Winning the war for talent. *Harvard Business Review*, 76, 18-19.
- Douglas, R. J. (2008). *The influence of outsourcing on organizational loyalty: a phenomenological study in the aerospace industry*. Dissertation of Doctor of Business Administration University Of Phoenix
- Erwin, R.E. (1993). Corporate Loyalty: its objects and its grounds. *Journal of Business Ethics*. 12. pp. 387-396
- Fiorito, J., Bozeman, D. P., Young, A., & Meurs, J. A. (2007). Organizational commitment, human resource practices, and organizational characteristics. *Journal of Managerial Issues*, 19(2).
- Getchell E. H. (1975). *Factors affecting employee loyalty*. Thesis Master of Science Massachusetts Institute of Technology
- Gibson J.L, Ivancevich J.M dan Donnelly J.H. 1985. *Organization: Behaviour, Structure and Process*. Texas: Business Publication, Inc.

- Goman, C. K. (2004). *This isn't the company I joined: How to lead in a business turned upside down*. KCS Publishing.
- Grosman, B.A. (1989). Corporate Loyalty, does it have a future? *Journal of Business Ethics*. 8. pp. 565-568
- Husein Umar (2005). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ibn Katsir (1988). *Tafsir Ibn Katsir*, Salim Bahreisy dan Said Bahreisy (Penterj.), Kuala Lumpur: Victory Agencie.
- Jaafar Muhammad (1996). *Kelakuan Organisasi*. Leed Publication. Kuala Lumpur.
- Jones, L. P. (2010). *Evaluating generational differences regarding corporate loyalty within in manufacturing industry*. Ph.D Dissertation Northcentral University, USA
- Linn, J. H. (1992). *Complex organizations and their work force: an analysis of organizational characteristic and employee loyalty*. Ph.D thesis at University of Delaware.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*, Ninth Edition. Singapore: McGraw Hill International Editions.
- Maccoby, M. 1976. *The Gamesman*. Simon and Schuster Publication. New York.
- McShulskis, E, (1997). Well-paid Employees are Loyal Employees, *HR Magazine*, 42, 22
- Muhammad Syukri Salleh (2002). *Pembangunan berteraskan Islam*. Utusan Publications & Distribution SDN BHD
- Muhammad Yasir Yusuf (2011). *Kriteria-Kriteria dan Instrumen Tanggung Jawab Sosial Korporat (Corporate Social Responsibility) Dalam Institusi Perbankan Islam*. Artikel disampaikan pada Workshop Antarbangsa Pembangunan Islam (WAPI) 4 di Medan, Indonesia, tanggal 14-15 Mac 2011.
- Muhammad Yasir Yusuf (2012). *Tanggungjawab Sosial Korporat Institusi Perbankan Islam: Analisis Kriteria dan Persepsi*. Thesis Doktor Falsafah, Universiti Sains Malaysia.
- Nor' Azzah Kamri (2007). *Pelaksanaan Kod Etika Islam di Institusi Pembangunan Berteraskan Islam: Kajian Kes di Lembaga Tabung Haji Malaysia*. Thesis Doktor Falsafah, Universiti Sains Malaysia.
- Othman Ahmad (1997). *Hubungan di antara Kualiti Kehidupan Kerja dan Loyalitas Kepada Organisasi di Kalangan Kaki Tangan Sokongan Universiti Kebangsaan Malaysia*. Thesis Master Sains, Universiti Putra Malaysia.
- Piaw, Chua Yan (2006). *Kaedah Dan Statistik Penyelidikan*. McGraw-Hill. Malaysia.
- Quraish Shihab (1996). *Wawasan al Qur'an*. Mizan. Jakarta.
- Ridwan Nurdin (2011). *Prinsip dan Kriteria Loyalitas Pekerja Muslim dari Pandangan Islam*. Artikel yang disampaikan pada International Development Management Conference (IDMAC), Universiti Sains Malaysia, 13 – 14 Disember.

- Ridwan Nurdin (2012). *Prinsip-Prinsip, Kriteria-Kriteria dan Instrumen Loyalitas Pekerja Muslim Dalam Perspektif Islam*. Artikel yang disampaikan pada Workshop Antarabangsa Pembangunan Islam (WAPI 2012), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia, 10-14 April.
- Ridwan Nurdin (2013). *Loyalitas Pekerja Muslim; Tinjauan Konseptual Tentang Prinsip dan Kriteria*. Artikel yang disampaikan pada Workshop Antarabangsa Pembangunan Islam (WAPI 2013), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia, 22-24 April
- Ridwan Nurdin (2014). *Prinsip dan Kriteria Loyalitas Pekerja Muslim: Suatu Analisis Kajian Rintis*. Artikel ISDEV International Graduate Workshop (INGRAW 2014), Universiti Sains Malaysia, 27 – 28 Oktober
- Schalk, R., & Freese, C. (1997). New facets of commitment in response to organizational change: Research trends and the Dutch experience. *Journal of Organizational Behavior*, 4, 107-23
- Syed Naquib al-Attas (1991). *The Concept of Education in Islam*. Publisher: International Institute of Islamic Thought of Civilization.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life What is it? *Sloan Management Review*. Vol. 15 (1): pp. 11-21
- Walton, R. E. (1975). Kriteria for quality of working life. In Davis, L. and A.B. Chern. *The Quality of Working Life*. Vol. 1. New York: Free Press
- Zakaria Bahari (2015). *Kefahaman dan Kesedaran Aplikasi Istibdal Wakaf: Kes Kajian di Semenanjung Malaysia*. Artikel yang dibentangkan pada Bengkel RUT, ISDEV, Universiti Sains Malaysia, 2 – 4 Mac
- Zakaria Bahari (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tanggungjawab Sosial Korporat Perbankan Islam di Malaysia*. Artikel yang dibentangkan pada Bengkel RUT, ISDEV, Universiti Sains Malaysia, 2 – 4 Mac
- Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000). Persepsi Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Pekerja Bukan Pengurusan. *Jurnal Pengurusan Vol. 1, No. 1*