

KESETIAAN KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI BANDA ACEH

Ridwan Nurdin

Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh
Email: ridwanisa@gmail.com

Abstract

Employee loyalty is an important discussion that interests many scientists of human resource management and organization behaviour. It is due in addition to the loyalty of employees will benefit an employer can also be utilized for the progress and development of the organization/ company. Therefore, the Islamic view of employee loyalty Muslims need to pay attention, because the prevalent view (conventional) was considered insufficient in terms of philosophical framework or tasawurnya. The view is prevalent more emphasis to the sheer sense, then in judgment, be a pragmatic point of view prevalent materialistic. While the Islamic view is more focused on Al-Falah and Mardhatillah (hereafter earthly goodness and keredhaan Allah SWT). The issues discussed in this paper are: first, whether the criteria that Muslim employee loyalty? Second, how the results of studies that have been conducted for employees of Islamic banking in Banda Aceh, Indonesia? The purpose of this working paper is to assess the stage of Islamic banking employee loyalty in Banda Aceh, Indonesia based on the criteria in the perspective of Islam that has been formed. Writing this paper using library studies and empirical methods of quantitative form. A study carried out by involving as many as 277 respondents employees of Islamic banking in Banda Aceh, Indonesia. Data cited by using a questionnaire and analyzed using descriptive statistics and employee loyalty inferens. Terdapat five criteria of Islam, namely Amanah, Adherence to the leadership, Ikhlas, responsibility and Virtue in the workplace. The results showed an overall phase of employee loyalty Muslims in Islamic banking in Banda Aceh, Indonesia is in the high stage.

Keywords: *Employee Loyalty, Islamic Perspectives, Principles and Criteria Employee Loyalty Muslims, the Qur'an, the Hadith.*

Abstrak

Kesetiaan karyawan merupakan suatu pembahasan penting yang menarik minat banyak ahli ilmumanajemen sumber daya manusia dan prilaku organisasi. Hal ini disebabkan selain karena kesetiaan karyawan akan menguntungkan majikan juga dapat dimanfaatkan kepada kemajuan dan pembangunan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu pandangan Islam tentang kesetiaan karyawan Muslim perlu diperhatikan, karena pandangan lazim (konvensional) dianggap tidak mencukupi dari sisi kerangka kerja filsafat atau tasawurnya. Pandangan lazim lebih menitikberatkan kepada akal semata-mata, maka dalam menilai sesuatu, sudut pandangan lazim menjadi pragmatik materialistik. Sedangkan pandangan Islam lebih menitikberatkan pada *Al-Falah* dan *Mardhatillah* (kebaikan duniawi-ukhrawi dan keredhaan Allah SWT). Persoalan yang dibahas pada kertas kerja ini adalah: pertama, apakah kriteria kesetiaan karyawan Muslim itu? Kedua, bagaimana hasil kajian yang telah dilaksanakan terhadap para karyawanperbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia? Tujuan kertas kerja ini adalah untuk menilai tahap kesetiaan karyawanperbankan syariah di Banda Aceh,

Indonesia berdasarkan kriteria dalam perspektif Islam yang telah dibentuk. Penulisan kertas kerja ini menggunakan metode kajian perpustakaan dan metode empirikal berbentuk kuantitatif. Sebuah penelitian dijalankan dengan melibatkan sebanyak 277 responden karyawan perbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia. Data dikutip dengan menggunakan instrumen kuesioner dan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferens. Terdapat lima kriteria kesetiaan karyawan dalam Islam, yaitu Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja. Hasil kajian menunjukkan secara keseluruhan tahap kesetiaan karyawan muslim di perbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia adalah di tahap tinggi.

Kata Kunci: Kesetiaan Karyawan, Perspektif Islam, Prinsip dan Kriteria Kesetiaan Karyawan Muslim, Al-Qur'an, Hadits.

PENDAHULUAN

Kesetiaan karyawan merupakan satu tema dalam aspek hubungan karyawan-organisasi yang menarik minat ahli-ahli ilmu perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk mengkajinya. Minat ini ditunjukkan dalam usaha penulisan teoretikal dan empirikal dalam usaha menentukan sebab-sebab utama yang berhubungan dengan kesetiaan karyawan kepada organisasi (Othman Ahmad, 1997). Dalam hal ini terdapat beberapa istilah dalam bahasa Inggris tentang konsep kesetiaan karyawan. 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).

Sejumlah teori motivasi pun coba diaplikasikan oleh para ahli untuk menjelaskan gejala atau fenomena kesetiaan karyawan. Misalnya teori keperluan oleh Maslow (1943), teori motivasi pencapaian oleh McClelland (1961), teori dua faktor oleh Herzberg (1959), teori ekuiti oleh Adams (1957), teori atribusi oleh Heider (1958) dan teori penghargaan oleh Vroom (1964).

Karyawan merupakan asset perusahaan/organisasi bisnis yang penting. Walaupun demikian kenyataannya masih banyak perusahaan yang mengeksploitasi karyawannya dan tidak memberikan peluang kepadanya untuk berkembang dan berprestasi secara optimal (Tjiptono, 1997). Hubungan antara karyawan dan perusahaan (majikan) adalah hubungan yang saling menguntungkan. Oleh karena itu aspek kesejahteraan karyawan perlu diutamakan karena kesejahteraan karyawan adalah amat penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Di sisi lain, kesuksesan perusahaan juga akan membawa kepuasan hidup kepada para karyawan (Diener & Seligman 2002). Bagi kedudukan yang saling menguntungkan inilah sangat diperlukan aspek kesetiaan karyawan.

Kajian yang dijalankan tentang topik kesetiaan karyawan baik di Malaysia dan Indonesia relatif tidak banyak. Apalagi yang dikaitkan dengan agama, termasuk agama Islam. Oleh karena itu adalah

wajar jika timbul pertanyaan, adakah bentuk manajemen yang dapat menghasilkan kesetiaan karyawan 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 kesetiaan karyawan. Perkara ini disebabkan pula karena diyakini bahwa manajemen konvensional adalah model manajemen yang tidak menyertakan peranan agama (Muhammad Syukri Salleh, 2000, Akademi Manajemen YaPeim, 2006). Alam pemikiran para ilmuannya biasa disebut sekuler atau sekulerisme, yaitu corak berpikir yang memisahkan kehidupan dunia dengan ajaran agama (Syed Naquib al-Attas, 1991). Oleh karena itu kajian ini akan melihat konsep kesetiaan karyawan dalam perspektif Islam.

Kertas kerja ini bertujuan untuk menjelaskan sebuah kajian yang telah dilakukan terhadap 277 karyawan perbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia tentang kriteria kesetiaan karyawan dalam perspektif Islam. Kertas kerja ini akan dibahagikan kepada beberapa bahagian. Bahagian pertama pengenalan; kedua sorotan karya; ketiga metodologi; keempat analisis kajian dan akhirnya kesimpulan.

TINJAUAN TEORITIS

Karyawan yang setia dapat 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 kesetiaan karyawan perlu diberikan perhatian yang sewajarnya oleh organisasi karena tahap kesetiaan karyawan yang rendah dapat mempengaruhi produktivitas dan pembangunan organisasi. Pada hari ini kesetiaan karyawan dalam sebagian organisasi tergugat dengan berlakunya pemutusan kerja karyawan yang cemerlang dan rajin, kesan pengecilan dan penstrukturan semula organisasi.

Kajian yang dilakukan oleh Selnow dan Gilbert (1997), misalnya, menunjukkan tahap kesetiaan karyawan pada masa kini semakin menurun. Kajian yang telah dijalankan terhadap 121 responden dari enam industri yang berbeda menunjukkan bahwa 67 persen dari mereka menyatakan kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka semakin menurun.

Stroh dan Reilly (1997) turut menyatakan bahwa kesetiaan karyawan kepada organisasi telah berubah. Kesetiaan karyawan semakin menurun karena berlaku pengecilan organisasi secara drastik,

penstrukturan semula dan juga perekrutan oleh banyak organisasi pada masa kini. Menurut Stroh dan Reilly (1997) lagi, kesetiaan karyawan sangat penting kepada suatu organisasi karena terdapat hubungan antara kesetiaan dengan prestasi organisasi dan juga pergiliran jatah kerja karyawan dalam organisasi. Kajian yang dijalankan oleh mereka yang berbentuk kajian masa (*longitudinal study*) telah melibatkan pengurus pertengahan dari 500 buah perusahaan dan mengambil waktu pada tahun 1991. Diantara soalan yang ditanya adalah tentang kesetiaan mereka kepada organisasi. Hasilnya, terdapat penurunan dalam kesetiaan karyawan dalam tahun 1991 berbanding tahun 1989. Responden yang telah berkhidmat di tempat baru menegaskan bahwa peluang karyawan lebih banyak terdapat di tempat baru dan kesetiaan mereka kepada organisasi baru semakin meningkat. Sedangkan karyawan yang masih kekal dalam organisasi lama telah menunjukkan penurunan dalam kesetiaan mereka. Penemuan kajian yang dijalankan dalam tahun 1991 menunjukkan sebanyak 70 persembakan karyawan berhenti dari berlainan industri disebabkan oleh tahap kesetiaan mereka yang semakin merosot.

Usaha untuk mewujudkan kesetiaan karyawan perlu diberikan perhatian oleh organisasi agar dapat mengekalkan karyawan yang terbaik (Ware, 1997). Kajian di Barat menunjukkan bahwa berbagai usaha dijalankan oleh organisasi untuk mewujudkan kesetiaan karyawan. Diantara usaha yang menjadi pedoman organisasi adalah memberikan ganjaran yang mencukupi dan adil, lingkungan tempat kerja yang nyaman, pelatihan dan pembangunan kinerja, menjamin hak karyawan dan integrasi sosial dalam organisasi. Apabila kesetiaan telah wujud, maka permasalahan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dapat dikurangi, seperti mengurangkan kadar pergiliran kerja dan ketidakhadiran di kalangan karyawan. Atas dasar anggapan ini, maka pengurus organisasi dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kesetiaan karyawan mereka agar manajemen sumber daya manusia mereka menjadi lebih berkesan.

Ware (1997) berpendapat bahwa pihak manajemen perlu melihat usaha meningkatkan kesetiaan ini sebagai agenda utama organisasi mereka. Diantara usaha yang dijalankan oleh perusahaan termasuk menyediakan lingkungan tempat kerja yang nyaman dan mengubah kesesuaian sistem ganjaran organisasi. Berbagai usaha lain dapat dilaksanakan untuk meningkatkan tahap kesetiaan karyawan, namun yang tidak kalah penting adalah melaksanakan usaha tersebut dengan cara yang lebih sistematik dan berlandaskan asas empirikal dan teoretikal yang kokoh supaya pengaruhnya menjadi lebih tahan lama.

Davis (1989) dan Dessler (1988) menguraikan bahwa faktor organisasi yang dapat mewujudkan kesetiaan karyawan terdiri dari elemen, seperti: penglibatan karyawan dalam pembuatan keputusan, ganjaran yang mencukupi dan adil, komunikasi terbuka, lingkungan tempat kerja yang nyaman serta pelatihan dan pembangunan kinerja. Prickett (1998) juga menyatakan bahwa perusahaan yang ingin

mewujudkan kesetiaan karyawan perlu menawarkan peluang kepadakaryawan berbanding ganjaran berbentuk keuangan. Peluang ini termasuk kenaikan pangkat dan penglibatan dalam pembuatan keputusan. Sementara itu, Katz (1996) pula menyatakan faktor yang dapat mewujudkan kesetiaan karyawan kepada organisasi terdiri dari ganjaran berbentuk keuangan dan pelatihan. McShulskis (1997) turut mendukung pendapat tersebut dengan menjelaskan bahwa tahap kesetiaan karyawan berkait secara langsung dengan jumlah upah yang diterima oleh mereka. Selanjutnya ia juga berpendapat bahwa karyawan yang telah menikah dan kedewasaan yang matang ditemukan lebih setia kepada organisasi berbanding dengan individu yang belum menikah dan yang masih muda.

Pengurus yang menggalakkan karyawannya untuk terus belajar dan mengikuti program pelatihan dapat mewujudkan tujuan akhir yaitu kesetiaan karyawan kepada organisasi. Pernyataan ini selaras dengan pendapat yang dinyatakan oleh Wood (1996) tentang cara McDonal's melakukan usaha untuk mewujudkan kesetiaan karyawan melalui pelatihan dan pembangunan serta menyediakan lingkungan tempat kerja yang nyaman.

Carrell, Elbert dan Hatfield (1995), Cascio (1995) serta Wilfred (1989) juga melihat faktor organisasi yang dapat memberi pengaruh kepada kesetiaan karyawan terdiri dari ganjaran yang adil, galakan dalam penyertaan karyawan, pembangunan kinerja, komunikasi terbuka dan lingkungan tempat kerja yang nyaman. Pendapat tersebut mempunyai persamaan dengan pendapat yang diberikan oleh Franklin (1997) dan Solomon (1992), yaitu kesetiaan karyawan mempunyai hubungan dengan penghargaan organisasi kepada karyawan, sistem ganjaran serta pelatihan dan pembangunan kinerja. Sedangkan Walton (1973) pula telah mengembangkan faktor organisasi yang mempengaruhi kesetiaan ke dalam delapan aspek, yaitu ganjaran yang mencukupi dan adil, lingkungan tempat kerja yang nyaman, perkembangan kompetensi manusia, perkembangan berkesinambungan dan keselamatan kerja, integrasi sosial dalam organisasi, hak karyawan dalam organisasi, ruang kehidupan yang menyeluruh, dan hubungan sosial dalam kehidupan kerja.

Sehubungan dengan kajian di Malaysia, satu kajian oleh Abdul Aziz Abdul Aziz (1996) telah melihat kesetiaan karyawan kepada organisasi, kepuasan kerja, pengaruh komunikasi dan identifikasi kerja di kalangan karyawan pabrik di dua buah pabrik elektronik milik perusahaan Jepang di Bandar Baru Bangi. Hasil kajian menemukan bahwa tahap kesetiaan karyawan kepada organisasi adalah tinggi (68.4%).

Othman Ahmad (1997) menilai bahwa temuan Abdul Aziz Abdul Aziz ini sangat penting. Hasil kajiannya bertentangan dengan anggapan manajer-manajer Jepang di Malaysia yang mengatakan karyawan-karyawan lokal tidak setia kepada organisasi kerjanya. Tuduhan demikian menyebabkan

perusahaan-perusahaan Jepang di Malaysia enggan memindahkan manajemen dan teknologi perusahaan mereka kepada karyawan lokal. Dari hasil kajian juga ditemukan bahwa kepuasan kerja di kalangan mereka adalah tinggi (56.7%), proses komunikasi dalam perusahaan mereka adalah berpengaruh (68.3%) dan mereka juga dapat menyesuaikan diri mereka dengan perusahaan tempat kerja mereka (76.8%).

Kajian lepas tentang tema kesetiaan karyawan kebanyakannya dijalankan di negara Barat oleh sarjana Barat. Kajian yang dijalankan tentang tema ini baik di Malaysia dan Indonesia relatif tidak banyak. Apalagi yang dikaitkan dengan agama, termasuk agama Islam. Antara peneliti kajian kesetiaan karyawan, terdapat seorang peneliti yang menulis tentang studi kesetiaan karyawan dalam perspektif Islam, yaitu Ridwan Nurdin (2011, 2012, 2013, 2014). Pada awalnya (2011) Ridwan berusaha merumuskan tentang prinsip dan kriteria kesetiaan karyawan. Dari hasil penelusurannya terhadap ayat-ayat al-Qur'an dan Hadis, ia menyatakan bahwa terdapat empat prinsip dan lima kriteria kesetiaan karyawan 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 kesetiaan karyawan (2013). Selanjutnya ia membuat satu set kuesioner dan melakukan kajian awal (2014). Dari hasil kajian awal tersebut, maka dibentuklah 34 item pertanyaan yang menurutnya dapat digunakan untuk mengukur tingkat kesetiaan karyawan. Kertas kerja ini adalah kelanjutan kajian awal tersebut atau hasil kajian sebenarnya yang melibatkan 277 responden karyawan perbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia sebagai sampelnya, mengikut kepada kriteria dan kuesioner yang digunakan oleh Ridwan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan studi ini adalah berbentuk deskriptif dan jenis penelitian aplikasi. Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan dianalisis dengan statistik deskriptif dan inferens. Sampel penelitian adalah para karyawan di 9 perbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia. Dari 386 borang kuesioner yang diedarkan, setelah diteliti, sebanyak 277 borang saja (71%) yang diisi dengan lengkap dan dipilih untuk analisis selanjutnya. Terdiri daripada karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) sebanyak 112 orang, Bank Muamalat Indonesia (BMI) 54 orang, Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) 33 orang, Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah, 21 orang, Bank Mega Syariah 19 orang, Bank Aceh Syariah 18 orang, Bank Danamon Syariah 9 orang, Bank Permata Syariah 6 orang dan Bank Internasional Indonesia (BII) Syariah 5 orang. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1: Bank dan Jumlah Karyawan yang Menjadi Sampel Penelitian (Responden)

| No | Nama Bank | Jumlah Responden |
|----|--|------------------|
| 1 | Bank Syariah Mandiri (BSM) | 112 |
| 2 | Bank Muamalat Indonesia (BMI) | 54 |
| 3 | Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) | 33 |
| 4 | Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah | 21 |
| 5 | Bank Mega Syariah | 19 |
| 6 | Bank Aceh Syariah | 18 |
| 7 | Bank Danamon Syariah | 9 |
| 8 | Bank Permata Syariah | 6 |
| 9 | Bank Internasional Indonesia (BII) Syariah | 5 |
| | JUMLAH | 277 orang |

Data dikutip dengan menggunakan instrumen kuesioner yang terdiri dari 5 dimensi kriteria dan 34 item pertanyaan. Kelima dimensi kriteria itu ialah Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja. Kriteria Amanah memiliki 7 buah pertanyaan, kriteria Kepatuhan pada pimpinan memiliki 6 buah pertanyaan, kriteria Ikhlas memiliki 6 pertanyaan, kriteria Bertanggungjawab memiliki 6 pertanyaan dan Kebajikan di tempat kerja memiliki 9 pertanyaan. Analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 21 bagi meneliti statistik dan inferens bagi tujuan melihat perbezaan demografi. Kuesioner yang digunakan telah melalui pengesahan pakar. Sebelum dilakukan kajian sebenar di lapangan telah dilakukan kajian rintis. Didapati kesahan (*validity*) dan kebolehppercayaan (*reliability*) ujian boleh diterima untuk dilakukan penelitian¹.

ANALISIS KAJIAN

Profil Responden

Analisis demografi dijalankan ke atas 277 orang karyawan di sembilan bank Islam di Banda Aceh. Profil responden dibagikan mengikut jenis kelamin, umur, tingkat perkawinan, tingkat pendidikan, lamanya bekerja, dan pendapatan. Rinciannya dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah.

Tabel 2: Profil Karyawan Bank Islam (N=277)

| Profil Responden | Jumlah | Persen (%) |
|----------------------|--------|------------|
| Jenis kelamin | | |
| Laki-laki | 172 | 62.1 |
| Perempuan | 105 | 37.9 |
| Jumlah | 277 | 100 |
| Umur | | |
| 16-20 tahun | 1 | 0.4 |
| 21-30 tahun | 179 | 64.6 |
| 31-40 tahun | 79 | 28.5 |
| 41-50 tahun | 18 | 6.5 |

¹Penjelasan terperinci tentang kajian rintis sila lihat Ridwan Nurdin (2014)

| | | |
|--|-----|------|
| Jumlah | 277 | 100 |
| Status Perkawinan | | |
| Bujang | 107 | 38.6 |
| Menikah | 166 | 59.9 |
| Duda/Janda | 4 | 1.4 |
| Jumlah | 277 | 100 |
| Tingkat Pendidikan | | |
| Sekolah Menengah Atas (SMA) | 29 | 10.5 |
| Diploma | 32 | 11.6 |
| Ijazah Sarjana | 193 | 69.7 |
| Ijazah magister | 23 | 8.3 |
| Jumlah | 277 | 100 |
| Lamanya Bekerja | | |
| Kurang dari 1 tahun | 18 | 6.5 |
| 1 hingga 3 tahun | 96 | 34.7 |
| 3 hingga 5 tahun | 105 | 37.9 |
| 5 hingga 7 tahun | 26 | 9.4 |
| Lebih dari 7 tahun | 32 | 11.6 |
| Jumlah | 277 | 100 |
| Pendapatan Per Bulan (dalam Rupiah) | | |
| 0 sampai 1 juta | 1 | 0.4 |
| Lebih dari 1 juta hingga 3 juta | 92 | 33.2 |
| Lebih dari 3 juta hingga 5 juta | 123 | 44.4 |
| Lebih dari 5 juta hingga 7 juta | 36 | 13.0 |
| Lebih dari 7 juta hingga 9 juta | 13 | 4.7 |
| Lebih dari 9 juta | 12 | 4.3 |
| Jumlah | 277 | 100 |

Tabel 1 memperlihatkan bahwa responden ialah karyawanlaki-laki sebanyak 172 orang (62.1%) dan karyawan perempuan sebanyak 105 orang (37.9 %).Karyawanlaki-laki agak sedikit mendominasi.

Keberagaman tingkatan umur responden juga dapat dilihat sejak dari mereka yang berusia dibawah 20 tahun (n=1; 0.4%) sehingga kepada mereka yang berusia antara 41 hingga 50 tahun (n=18; 6.5%). Dari semua peringkat umum, kelompok muda yang berusia 21 hingga 30 tahun (n=179; 64,6%) menguasai komposisi tersebut.

Untuk tingkat perkawinan, didapat jumlah responden yang sudah menikah sebanyak 166 orang (59.9%). Lebih banyak daripada responden yang masih bujang (n=107; 38.6%), dan yang duda atau janda (n=4; 1.4%).

Taburan responden mengikut tahap pendidikan didominasi oleh mereka yang berpendidikan sarjana muda sebanyak 193 orang (69.7%). Diikuti oleh yang berpendidikan Diploma (n=32; 11.6%), kemudian Sekolah Menengah atas (n=29; 10.5%). Sebahagian karyawan juga ada yang memiliki ijazah sarjana/master,yaitu sebanyak 23 orang (8.3%).

Sedangkan untuk lamanya bekerja di Bank Islam, kebanyakan karyawan sudah bekerja antara 3 hingga 5 tahun di Bank Islam (n=105; 37.9%). Diikuti oleh yang bekerja antara 1 hingga 3 tahun (n=96; 34,7%), kemudian yang bekerja lebih dari 7 tahun (n= 32; 11.6%). Selanjutnya yang bekerja

antara 5 hingga 7 tahun (n=26; 9.4%), dan yang paling sedikit adalah yang bekerja kurang dari 1 tahun (n=18; 6.5%).

Sebaran responden menurut tahap pendapatan didominasi oleh mereka yang berpendapatan antara 3 juta hingga 5 juta rupiah sebanyak 123 orang (44.4%). Diikuti oleh yang berpendapatan antara 1 hingga 3 juta rupiah (n=92; 33.2%), kemudian yang berpendapatan antara 5 juta hingga 7 juta rupiah (n=36; 13%). Selanjutnya yang berpendapatan antara 7 juta hingga 9 juta rupiah (n=13; 4.7%), seterusnya yang berpendapatan lebih dari 9 juta rupiah (n=12; 4.3%), dan yang terakhir ada yang pendapatannya masih di bawah 1 juta rupiah (n=1; 0.4%). Keberagaman responden dari berbagai faktor demografi yang diperoleh dalam kajian ini mewakili karyawanperbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia. Umpan balik responden merupakan informasi penting yang menunjukkan kriteria kesetiaan karyawan dalam perspektif Islam.

Tahap Kesetiaan Karyawan dalam Perspektif Islam

Penilaian tahap kesetiaan pada kalangan karyawanperbankan syariah di Banda Aceh diukur melalui jumlah minimal yang diperoleh menurut lima kriteria, yaitu Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja. Kelima-lima kriteria ini berfungsi sebagai alat analisis untuk menilai kesetiaan karyawan yang ideal.

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 tingkat persepsi dalam kuesioner adalah berdasarkan skor min. Menurut Husein 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.

Dari hasil penelitian, secara umumnya tahap kesetiaan karyawanperbankan syariah di Banda Aceh adalah tinggi, sebagaimana yang dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini. Kriteria Amanah memiliki skor min yang paling tinggi, yaitu 5.58 dengan sisihan piawai 0.659. Diikuti selanjutnya oleh kriteria Ikhlas (min 5.47; sisihan piawai 0.738). Ketiganya adalah Kebajikan di tempat kerja (min 5.22; sisihan piawai 0.793), Keempat adalah kriteria bertanggung jawab (min 5.14; sisihan piawai 0.760). Terakhir adalah kriteria Kepatuhan pada pimpinan (min 4.96; sisihan piawai 0.793).

Tabel 3: Tahap Kesetiaan Karyawan Perbankan syariah Berdasarkan Kriteria Kesetiaan Karyawan dalam Perspektif Islam

| No | Kriteria | Min | SD | Interpretasi |
|----|-------------------------|------|-------|--------------|
| 1 | Amanah | 5.58 | 0.659 | Tinggi |
| 2 | Kepatuhan pada pimpinan | 4.96 | 0.817 | Tinggi |

| | | | | |
|---|---------------------------|------|-------|--------|
| 3 | Ikhlas | 5.47 | 0.738 | Tinggi |
| 4 | Bertanggungjawab | 5.14 | 0.760 | Tinggi |
| 5 | Kebajikan di tempat kerja | 5.22 | 0.793 | Tinggi |

Perincian item dalam melihat persepsi responden terhadap kriteria kesetiaan karyawan boleh dirujuk pada Tabel 4 di bawah. Pada keseluruhannya semua item mempunyai tahap persepsi yang tinggi yaitu dengan min skor antara 4.44 hingga 5.73 dan sisihan piawai 0.549 hingga 1.277. Hanya satu item saja yang menunjukkan tahap persepsi yang sederhana (min 4.16 sisihan piawai 1.271) yaitu pada kriteria kepatuhan pada pimpinan, pada item pertanyaan “beban kerja yang terlalu banyak menyulitkan saya”.

Pada Kriteria Amanah, dari 7 soal, yang memiliki min yang tertinggi adalah item kejujuran pada pertanyaan “bekerja dengan jujur adalah penting bagi saya” (min 5.73; sisihan piawai 0.549). Adapun yang terendah adalah item “Ikut menjaga aset perusahaan adalah penting bagi saya” (min 5.42; sisihan piawai 0.647). Pada kriteria Kepatuhan pada pimpinan, nilai min yang tertinggi pada item pertanyaan “Saya bekerja sesuai wewenang dan tanggungjawab” (min 5.22; sisihan piawai 0.673), dan yang terendah pada item pertanyaan “beban kerja yang terlalu banyak menyulitkan saya (min 4.16; sisihan piawai 1.272).

Tabel 4: Persepsi Responden terhadap Kesetiaan Karyawan dalam Perspektif Islam

| Kriteria | Item Pertanyaan | Min | SD | Interpretasi |
|-------------------------|---|------|-------|--------------|
| Amanah | 1. Bekerja dengan jujur adalah penting bagi saya | 5.73 | 0.549 | Tinggi |
| | 2. Memberikan pelayanan yang berkualitas kepada semua orang adalah penting bagi saya | 5.54 | 0.628 | Tinggi |
| | 3. Menghindari pendapatan secara tidak halal adalah penting bagi saya | 5.59 | 0.814 | Tinggi |
| | 4. Ikut menjaga aset perusahaan adalah penting bagi saya | 5.42 | 0.647 | Tinggi |
| | 5. Menolak korupsi adalah penting bagi saya | 5.60 | 0.753 | Tinggi |
| | 6. Membayar gaji karyawan tepat pada waktunya adalah penting bagi saya | 5.65 | 0.562 | Tinggi |
| | 7. Memberikan tempat kerja yang sehat dan selamat kepada para karyawan adalah penting bagi saya | 5.53 | 0.662 | Tinggi |
| Kepatuhan pada Pimpinan | 8. Bekerja dengan selalu mengikuti kepada arahan kerja pemimpin adalah penting bagi saya | 5.04 | 0.771 | Tinggi |
| | 9. Saya bekerja sesuai wewenang dan tanggungjawab | 5.31 | 0.690 | Tinggi |
| | 10. Komunikasi saya dengan pimpinan cukup harmoni | 5.22 | 0.673 | Tinggi |
| | 11. Beban kerja yang terlalu banyak menyulitkan saya | 4.16 | 1.272 | Sedang |
| | 12. Saya bangga kepada majikan karena perusahaan memiliki tanggungjawab sosial | 4.99 | 0.801 | Tinggi |
| | 13. Saya setia kepada majikan saya | 5.07 | 0.842 | Tinggi |
| Ikhlas | 14. Bagi saya niat memainkan peran penting dalam pelaksanaan kerja. | 5.29 | 0.723 | Tinggi |
| | 15. Dalam bekerja saya mengharap keridhaan Allah | 5.70 | 0.595 | Tinggi |
| | 16. Saya menganggap kerja saya akan dimintai | 5.65 | 0.669 | Tinggi |

| | | | | |
|---------------------------|---|------|-------|--------|
| | pertanggungjawaban di hadapan Allah kelak | | | |
| | 17.Bekerja dengan tekun bukan semata-mata untuk mendapatkan penghargaan | 5.29 | 0.889 | Tinggi |
| | 18.Gaji yang layak mempengaruhi semangat bekerja | 5.47 | 0.836 | Tinggi |
| | 19.Penghargaan karena prestasi kerja perlu diberikan | 5.46 | 0.719 | Tinggi |
| Bertanggung jawab | 20.Bekerja dengan memenuhi syarat dan ketentuan yang ditetapkan oleh majikan adalah penting bagi saya | 4.82 | 0.853 | Tinggi |
| | 21.Memiliki rasa akuntabilitas dalam kesiapan bekerja adalah penting bagi saya | 4.96 | 0.680 | Tinggi |
| | 22.Optimal dalam penggunaan masa dan keahlian adalah penting bagi saya | 5.30 | 0.746 | Tinggi |
| | 23.Masalah perusahaan ini adalah juga masalah saya | 4.90 | 0.797 | Tinggi |
| | 24.Adanya jaminan untuk pengembangan karir karyawan adalah penting bagi saya | 5.35 | 0.791 | Tinggi |
| | 25.Adanya jaminan keselamatan kepada pekerja adalah penting bagi saya | 5.50 | 0.695 | Tinggi |
| Kebajikan di tempat kerja | 26.Wujud nilai persaudaraan sesama karyawan dan pimpinan adalah penting bagi saya | 5.48 | 0.710 | Tinggi |
| | 27.Tidak ada diskriminasi di tempat kerja saya | 5.05 | 0.937 | Tinggi |
| | 28.Persaingan yang sehat perlu ditumbuhkan | 5.32 | 0.677 | Tinggi |
| | 29.Promosi jabatan perlu dilakukan dengan adil | 5.51 | 0.684 | Tinggi |
| | 30.Jaminan kesejahteraan yang setara di antara karyawan perlu diberikan | 5.49 | 0.646 | Tinggi |
| | 31.Bebas dari prasangka yang merusakkan semangat kerja adalah penting bagi saya | 5.40 | 0.698 | Tinggi |
| | 32.Gaji saya selalu dibayar tepat waktu | 5.49 | 0.635 | Tinggi |
| | 33.Saya selalu diberi peluang menambah pendidikan dan pelatihan | 4.78 | 1.022 | Tinggi |
| | 34.Saya akan meneruskan kerja di tempat ini hingga pensiun. | 4.44 | 1.127 | Tinggi |

Dalam kriteria Ikhlas skor min tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Dalam bekerja saya mengharap keridhaan Allah” (min 5.70; sisihan piawai 0.595).Adapun skor min terendah terdapat pada pertanyaan“Penghargaan karena prestasi kerja perlu diberikan” (min 5.46; sisihan piawai 0.719).Sedangkan dalam kriteria Bertanggungjawab skor min tertinggi terdapat pada item pertanyaan “Adanya jaminan keselamatan kepada karyawan adalah penting bagi saya” (min 5.50; sisihan piawai 0.695) dan yang terendah pada item pertanyaan “bekerja dengan memenuhi syarat dan terma yang ditetapkan oleh majikan adalah penting bagi saya” (min 4.82; sisihan piawai 0.853).Terakhir, dalam kriteria Kebajikan di tempat kerja skor min tertinggi terdapat pada item pertanyaan “promosi jabatan perlu dilakukan dengan adil” (min 5.50; sisihan piawai 0.684).Adapun yang terendah adalah pada item pertanyaan “saya akan meneruskan kerja di tempat ini hingga pensiun” (min 4.44; sisihan piawai 1.127).

Rumusan dari pengaruh kelima kriteria memiliki nilai yang tinggi menggambarkan kesadaran yang tinggi terhadap ajaran Islam.Ini memberi indikator bahwa para karyawan perbankan Muslim di

Banda Aceh memiliki kesadaran yang tinggi terhadap ajaran Islam yang turut mempengaruhi kesetiannya dalam karyawanan.

Analisis Perbedaan

Selanjutnya analisis dilanjutkan dengan analisis perbedaan demografi. Sebelum dilakukan analisis ini harus melakukan pra-syarat. Pertama, pastikan analisis kenormalan data melalui graf seperti histogram dan normal probability plot. Kedua melalui ujian Kolmogorov-Smirnov (hasil ini tidak ditunjukkan dalam penulisan ini).

Analisis perbedaan dijalankan dengan merujuk perbandingan min antara kumpulan sampel yang dikaji. Analisis ini menentukan samada wujud atau tidak perbedaan yang signifikan antara kumpulan yang dibandingkan, yaitu persepsi dan demografi. Secara lebih khusus analisis ini terdiri daripada ujian-t dan ujian ANOVA sehalu. Dalam kajian ini ujian-t digunakan bagi dua kumpulan yang dibandingkan seperti jenis kelamin responden, sedangkan ujian ANOVA pula dijalankan bagi kes yang melibatkan lebih daripada dua kumpulan yang dibandingkan seperti umur, status perkawinan, tahap pendidikan, masa kerja dan pendapatan.

Analisis berdasarkan jenis kelamin dinyatakan dalam Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5: Ujian-t Kesetiaan Karyawan Berdasarkan Jenis kelamin

| Jenis kelamin | Min | SD | Nilai t | Sig |
|----------------------|------------|-----------|----------------|------------|
| Laki-laki | 5.2295 | 0.47755 | -2.296 | 0.161 |
| Perempuan | 5.3492 | 0.30582 | | |

Tabel 5 di atas menunjukkan skor min dan sisihan piawai bagi laki-laki ($M=5.2295$; $SD=0.47755$) dan perempuan ($M=5.3492$; $SD=0.3492$). Mengikut keputusan ujian t sampel bebas ($t=-2.296$; $p=0.161$), maka tidak ada perbedaan kesetiaan karyawan antara kumpulan laki-laki dan perempuan karena nilainya tidak signifikan karena tingkat keyakinan lebih dari 5% ($p>0.05$). Dapatkan kajian memperlihatkan persepsi jenis kelamin terhadap kesetiaan karyawan adalah sama. Dapatkan ini sama dengan dapatkan kajian Bechtold (2004), bahwa pada dasarnya tingkat kesetiaan laki-laki dan perempuan adalah sama. Apa yang mereka inginkan dari perusahaan pada dasarnya adalah sama, misalnya perhatian dari majikan. Kajian ini juga memiliki persamaan dengan hasil kajian Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000).

Untuk melihat perbedaan persepsi berdasarkan peringkat umur, digunakan ujian ANOVA. Berdasarkan Tabel 6, terdapat perbedaan yang signifikan pada paras 0.001 ($p<0.005$) bagi empat kumpulan umur ($F=5.934$). Dapatkan kajian ini memperlihatkan bahwa umur berpengaruh kepada

tahap kesetiaan karyawan. Dapatan ini sama dengan dapatan kajian Jones (2010), yang menyatakan bahwakaryawan dewasa (*mature workers*) mempunyai kesetiaan yang lebih tinggi daripada karyawan generasi muda (*generation Y*). Keputusan serupa juga diperoleh oleh Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000).

Tabel 6: Ujian ANOVA Sehala Berdasarkan Umur

| Umur | Min | SD | Nilai F | Sig |
|-------------|--------|---------|---------|-------|
| 16-20 tahun | 3.7254 | - | 5.934 | 0.001 |
| 21-30 tahun | 5.2462 | 0.44980 | | |
| 31-40 tahun | 5.3523 | 0.32979 | | |
| 41-50 tahun | 5.3066 | 0.35336 | | |

Begitu pula halnya dengan status pernikahan. Pada Tabel 7 terlihat bahwa terdapat juga perbedaan yang signifikan pada paras 0.000 ($p < 0.05$). Dapatan kajian ini memperlihatkan bahwa orang yang menikah lebih baik kesetiannya daripada yang tidak atau belum menikah. Dapatan ini disokong oleh McShulskis (1997) yang mendapati bahwakaryawan yang telah menikah dan matang didapati lebih setia kepada organisasi berbanding dengan individu yang belum menikah dan yang masih muda.

Tabel 7: Ujian ANOVA Sehala Berdasarkan Status Pernikahan

| Status Perkawinan | Min | SD | Nilai F | Sig |
|-------------------|--------|---------|---------|-------|
| Belum menikah | 5.1574 | 0.50122 | 11.765 | 0.000 |
| Menikah | 5.3635 | 0.32743 | | |
| Duda/Janda | 4.7397 | 0.68582 | | |

Untuk melihat perbedaan kesetiaan pekeja berdasarkan tahap pendidikan dapat dilihat pada Tabel 8. Tabel ini mempamerkan ujian ANOVA ($F = 1.977$; $p = 0.118$) yang bermakna tiada perbedaan yang signifikan ($p > 0.05$) terhadap kesetiaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan tidak ditentukan dari tahap pendidikan karyawan. Penemuan ini didukung oleh Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000). Walaubagaimanapun penemuan ini berbeda dengan Mayer dan Allen (1988) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, makin rendah tingkat kesetiannya (dalam Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul, 2000)

Tabel 8: Ujian ANOVA Sehala Berdasarkan Tahap Pendidikan

| Tahap Pendidikan | Min | SD | Nilai F | Sig |
|------------------|--------|---------|---------|-------|
| SMA | 5.1945 | 0.47170 | 1.977 | 0.118 |
| Diploma | 5.2508 | 0.26476 | | |
| Sarjana Muda | 5.3103 | 0.30648 | | |
| Sarjana/Master | 5.1124 | 1.00375 | | |

Untuk mengetahui apakah masa kerja berpengaruh pada kesetiaan karyawan, Tabel 9 memamerkan ujian ANOVA ($F=0.357$; $p=0.839$) yang bermakna bahwa tiada perbedaan yang signifikan terhadap kesetiaan karyawan ($p=0.839$). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi seseorang tentang kesetiaan karyawan tidak dipengaruhi oleh lamanya ia bekerja. Hasil kajian ini berbeda dengan penemuan Othman Ahmad (1997) dan Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000) yang menegaskan bahwa karyawan yang telah lama berkhidmat dan mempunyai pengalaman kerja yang banyak mempunyai tahap kesetiaan yang tinggi berbanding dengan kumpulan yang baru berkhidmat.

Tabel 9: Ujian Anova Sehala Berdasarkan Lamanya Bekerja

| Lamanya Bekerja | Min | SD | Nilai F | Sig |
|--------------------|--------|---------|---------|-------|
| Di bawah 1 tahun | 5.3239 | 0.27639 | 0.357 | 0.839 |
| Antara 1 – 3 tahun | 5.2427 | 0.38716 | | |
| Antara 3 – 5 tahun | 5.2715 | 0.47984 | | |
| Antara 5 – 7 tahun | 5.3123 | 0.33366 | | |
| Di atas 7 tahun | 5.3245 | 0.47965 | | |

Seterusnya, ujian ANOVA sehala turut dilakukan untuk meneliti kesan pendapatan bulanan responden. Sampel dibagi kepada enam kumpulan pendapatan. Dapatan keseluruhan ditunjukkan pada Tabel 10. Tabel ini menjelaskan ujian ANOVA ($F=0.357$; $p=0.899$) yang bermaksud bahwa tahap kesetiaan antara kumpulan pendapatan bulanan adalah tidak ada perbedaan yang signifikan ($p>0.05$).

Tabel 10: Ujian Anova Sehala Berdasarkan Tingkat Pendapatan

| Pendapatan (Rupiah) | Min | SD | Nilai F | Sig |
|---------------------|--------|---------|---------|-------|
| Di bawah 1 juta | 5.2476 | - | 0.323 | 0.899 |
| Antara 1 – 3 juta | 5.2535 | 0.30217 | | |
| Antara 3 – 5 juta | 5.2674 | 0.50336 | | |
| Antara 5 – 7 juta | 5.2945 | 0.34635 | | |
| Antara 7 – 9 juta | 5.3996 | 0.42386 | | |
| Di atas 9 juta | 5.3235 | 0.58701 | | |

Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan seseorang tidak dipengaruhi oleh tahap pendapatannya. Hasil kajian ini berbeda dengan penemuan Othman Ahmad (1997) dan Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000) yang menegaskan bahwa karyawan yang mempunyai pendapatan yang tinggi akan lebih setia berbanding mereka yang mempunyai pendapatan yang rendah.

Dari analisis perbedaan di atas dapat dirumuskan bahwa umur dan status pernikahan mempengaruhi kesetiaan karyawan. Karyawan yang berumur 31 – 40 tahun tahap kesetiannya lebih tinggi daripada karyawan yang berumur lebih muda. Begitu pula karyawan yang menikah, lebih

memiliki tingkat kesetiaan daripada yang belum menikah. Sedangkan perbedaan jenis kelamin, tahap pendidikan, masa kerja dan tingkat pendapatan tidak signifikan mempengaruhi kesetiaan karyawan. Walau bagaimanapun kajian Othman Ahmad (1997) dan Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000) memiliki pandangan yang berbeda. Hasil kajian mereka menemukan bahwa masa kerja dan tingkat pendapatan mempengaruhi kesetiaan karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di atas menyatakan bahwa setelah dilakukan kajian berdasarkan kelima kriteria (Amanah, Kepatuhan pada pimpinan, Ikhlas, Bertanggungjawab dan Kebajikan di tempat kerja) dan 34 item soalan, secara keseluruhannya menunjukkan, bahwa tahap kesetiaan karyawan muslim di perbankan syariah di Banda Aceh, Indonesia adalah di tahap tinggi. Dari analisis perbedaan juga dapat dirumuskan bahwa umur dan status pernikahan mempengaruhi kesetiaan karyawan. Karyawan yang dewasa tahun tahap kesetiannya lebih tinggi daripada karyawan yang berumur lebih muda. Begitu pula karyawan yang menikah, lebih memiliki tingkat kesetiaan daripada yang belum menikah. Sedangkan perbedaan jenis kelamin, tahap pendidikan, masa kerja dan tingkat pendapatan tidak signifikan mempengaruhi kesetiaan karyawan.

REFERENSI

- Akademi Manajemen Yapeim (2006). *Manajemen Tauhidik Siri 1 Prinsip dan Nilai*.
- Al-Qahthani, Muhammad bin Sa'id, (2005), *Al-Wala' Wal Bara': Loyalitas dan Antiloyalitas Dalam Islam*, Penerjemah Salafuddin Abu Sayid, Era Intermedia, Surakarta.
- Ahmad Azrin Adnan. (2010). *Penentu pemilihan institusi perbankan syariah dalam kalangan Muslim di Terengganu*. Thesis Doktor Filsafat, Universiti Sains Malaysia.
- Alex Nitisemito, (1991). *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedelapan, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bahagian Hal-Ehwal Islam, Jabatan Perdana Menteri (1990). *Beberapa Konsep Tentang Nilai-Nilai Islam: Rancangan Penerapan Nilai-Nilai Islam Siri 1*. 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

- Blacker, F. and Shimmin, S. (1984). *Applying Psychology in Organizations*. Metheun, London.
- Borg, W.R. & Gall, M.D. (1979). *Educational Research: An Introduction* (3rd Ed.). New York. Longman
- 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.
- Campbell, D. and Fiske, D. (1959). *Convergent and Discriminant Validation*. New York. New York Publisher.
- Cliffe, S. (1998). Human Resources: Winning the war for talent. *Harvard Business Review*, 76, 18-19.
- Coughlan, R. (2005). Employee loyalty as adherence to shared moral values. *Journal of Management Issues*, f 7(1), 43-57.
- Cole, D.C., Robson L.S., Charles L.L, Mc Guire W., Sicotte C., Champagne F. (2005). Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? *Occupational Medicine, Vo. 55, issue 1, pp. 54-59*.
- Creswell, J. W. (2005). *Education Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (2nd Ed.). New Jersey. Pearson Education.
- Debora (2006). Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8. No. 2: 61-71.
- Denison, E.F. (1967). *Why Growth Rates Differ: Post War Experience in Nine Western Countries*. Washington DC: Brookings.
- Diener, E and Seligman M.E.P. 2004. Beyond Money Toward an Economy of Well-Being. *Psychological science in the public interest*. Vol. 5 No. 1.
- 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).

- Fraenkel, J. R., and Wallen. N. E. (1996). *How to Design and Evaluate Research*. New York: McGraw-Hill
- Getchell E. H. (1975). *Factors affecting employee loyalty*. Thesis Master of Science Massachusetts Institute of Technology
- Gibson J.L, Ivancevich J.M dan Donelly 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
- Hairunnizam Wahid, Ab.Razak Dan, Mohd Ali Mohd Nor. tt. *Pembaruan Pentadbiran Untuk Pembangunan Menurut Perspektif Islam*. <http://www.ukm.my/hairun/kertas>.
- Hakim Mohamed Said (1989). *The Employer and The Employee –Islamic Concept*. Trans. Kuala Lumpur: A.S. Noordeen.
- Hallowell, R., Schlesinger, L.A., Zornitsky, J. (1996). Internal service quality, customer and job satisfaction: linkages and implications for management. *Human Resource Planning*. Vol. 19
- Havlovic, S. J. (1991). Quality of work life and human resource outcomes. *Industrial Relations*, Vol. 30, No. 3, Fall. 469-479.
- Hofman, K. D. and Ingram, T. N. (1993). Service provider job satisfaction and customer. *Journal of service marketing*. Vol. 6.iss:2. 68-78.
- 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
- Kamal Hassan (1985). *Profesionalisma dan Etika Kerja dalam Islam*. Kertas kerja Seminar Manajemen UPM.
- Khan, S. (1997). The Key to being A leader Company: Empowerment. *Journal for Quality and Participation*. January/February.
- 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.
- Mahiyaddin, R. (2009). *Hubungan Etika kerja Islam dengan komitmen organisasi: Kajian dikalangan kakitangan Lembaga Urusan tabung Haji*. Tesis sarjana manajemen. Universiti Utara Malaysia.
- McMillan, J. & Schumacher, S. (2006). *Research in Education Evidence-Based Inquiry*. Boston: Pearson Education Inc.
- McShulskis, E, (1997). Well-paid Employees are Loyal Employees, *HR Magazine*, 42, 22
- Mildawani & Susetyaning, T. (1999). Empowerment dan Penerapannya pada Individu. *Majalah Ilmiah Humaniora PRANATA*. Th. X. No. 1.
- Mohamad Sahar Sidik (1991). *Manajemen Organisasi Daripada Perspektif Islam*. Selangor: Persatuan Siswazah Islam (PERSIS).
- Mohamed Aslam Mohd. Haneef (1997). Islam, The Islamic World view and Islamic Economics. *IJUM Journal of Economics and Management* 5.no. 1.
- Mohd Affandi Hassan (1992). *The Tawhid Approach in Management and Public Administration*. Kuala Lumpur; INTAN.
- Mohd Majid Konting (2003). *Tujuan Proses Penilaian Jenis-Jenis Pengujian dan Penilaian Ciri-Ciri Utama Ujian*. Seminar Membina Item Soalan. Feringgi Beach Hotel. Pulau Pinang.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: an examination of work exhaustion in technology professional. *MIS Quarterly Vol. 24. No. 1, pp. 141-168*.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turn over*. New York: Academic Press.
- 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 syariah*. Kertas kerja 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 syariah: Analisis Kriteria dan Persepsi*. Thesis Doktor Filsafat, Universiti Sains Malaysia.
- Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. London. Sage Publication.
- Nik A. Rashid Ismail (1993). Kepemimpinan: Ulasan teori dan kajiannya di Malaysia. Dlm. *Psikologi Melayu*, Dewan Bahasa dan Pustaka, Kuala Lumpur.

- Nik Mutasim Abdul Rahman (2001). *A multidimensional approach to the study of organizational commitment: Empirical evidence from a Malaysian Context*. Thesis Ph.D. University of Strathclyde.
- Nik Mutasim Abd Rahman dan Ismail Upmawi (1993). *Pendidikan Holistik dalam Menangani Permasalahan Dalam Isu Manajemen: Menghadapi Cabaran Abad-21*. Kertas Kerja Seminar Ekonomi & Manajemen Indonesia-Malaysia. Universitas Syiah Kuala, Aceh.
- Nor' Azzah Kamri (2007). *Pelaksanaan Kod Etika Islam di Institusi Pembangunan Berteraskan Islam: Kajian Kes di Lembaga Tabung Haji Malaysia*. Thesis Doktor Filsafat, Universiti Sains Malaysia.
- Ondrack, D.A. and Evans M.G. (1986). Job enrichment and job satisfaction in quality of working life and nonquality of working life work sites. *Human Relation, Vol. 39, no.9, pp. 871-889*
- Othman Ahmad (1997). *Hubungan di antara Kualiti Kehidupan Kerja dan Kesetiaan Kepada Organisasi di Kalangan Kaki Tangan Sokongan Universiti Kebangsaan Malaysia*. Thesis Master Sains, Universiti Putra Malaysia.
- Paloutzian, F.R. (1996). *Invitation to the Psychology of Religion. (2nd ed)*. Allyn & Bacon: USA
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive advantage through people: unleashing the power of the workforce*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Piaw, Chua Yan (2006). *Kaedah Dan Statistik Penelitian*. McGraw-Hill. Malaysia.
- Quraish Shihab (1996). *Wawasan al Qur'an*. Mizan. Jakarta.
- Razali Mohd. Zain (1998). *Participation and Commitment among Malaysian Professionals*. Bangi: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ridwan Nurdin (2011). *Prinsip dan Kriteria Kesetiaan Karyawan Muslim dari Pandangan Islam*. Kertas Kerja yang disampaikan pada International Development Management Conference (IDMAC), Universiti Sains Malaysia, 13 – 14 Disember.
- Ridwan Nurdin (2012). *Prinsip-Prinsip, Kriteria-Kriteria dan Instrumen Kesetiaan Karyawan Muslim Dalam Perspektif Islam*. Kertas kerja yang disampaikan pada Workshop Antarabangsa Perbankan syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia, 10-14 April
- Ridwan Nurdin (2013). *Kesetiaan Karyawan Muslim; Tinjauan Konseptual Tentang Prinsip dan Kriteria*. Kertas kerja yang disampaikan pada Workshop Antarabangsa Perbankan Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia, 22-24 April
- Ridwan Nurdin (2014). *Prinsip dan Kriteria Kesetiaan Karyawan Muslim: Suatu Analisis Kajian Rintis*. Kertas Kerja International Graduate Workshop, Universiti Sains Malaysia, 27 – 28 Oktober
- Rivai, V., dan Arifin, A. (2009). *Islamic Leadership*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robinson, J. P., dan Shaver, P. R. (1980). *Measure of Sosial Psychological Attitudes for Sosial Research*. The University of Michigan. USA

- Rochling, P.V., Rochling, M.V., Moen, P. (2001). The relationship between work-life policies and practices and employee loyalty. *Journal of family and economic issues*, vol. 22 (2), summer 2001.
- Rohana Yusof (2003). *Kaedah Penelitian Sosial*. Kuala Lumpur: Percetakan Cergas.
- Roid, G.H. & Haladyna, T.M. (1982). *A Technology for Test-Item Writing*. New York. Academic.
- Rusnah, M dan Susila Devi (2005). *Education Steam, Religiosity and Moral Judgement: An Empirical Investigation Among The Malay Muslims Students in Malaysia*. Paper presented at International Conference of Global Business in Service, Bali, Indonesia.
- 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
- Sekaran, U (2003). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (4thed.) New York: John Wiley & Sons Inc
- Sobri Salamon (1989). *Ekonomi Islam: Pengenalan Sistem dan Kemungkinan*. Petaling Jaya: Pustaka Al-Rahmaniah.
- Setyawan, J & Mulyadi (1999). *Sistem Perencanaan dan Pengembangan Manajemen (Sistem Pelipatgandaan Kinerja ke Perusahaan)*. Jakarta. Adiya Media.
- Soetomo, E.S. (1999). Total Quality Management (TQM) Sebagai Salah Satu Alternatif Sistem Pengelolaan Untuk Meningkatkan Kualitas. *Majalah Ilmiah Humaniora PRANATA*. Th. X.No. 1.
- Sri Handayani Sutanto (2001). *Analisis Pengaruh Support Based Relationship Terhadap Pemberdayaan Karyawan (Studi Kasus Pada 5 Bank Umum di Kodya Semarang)*. Thesis. Universitas Diponegoro.
- Taai, N. M. (1985). *Religious Behavior Scale*, Kuwait: Arrobyan Publishing
- Tjiptono, Fandi (1997). *Prinsip-prinsip Total quality Service*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Tuckman, B.W. (1999). *A Tripartite Model of Motivation for Achievement: Attitude-Drive-Strategy*. Paper presented in the Symposium: Motivational Factors Affecting Student Achievement-Current Perspectives at the Annual Meeting of the American Psychological Association. Boston. 1999.
- Ugboro, O. I. dan Obeng, Kofi (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction. *Journal of Quality Management*. Vol. 5, issue 2, 3rd, 247-272.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life What is it? *Sloan Management Review*. Vol.15: 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

Wan Liz Ozman Wan Omar (1996). *Manajemen Islam Abad Ke-21*. Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distribution Sdn. Bhd

Tsui, A.S., Pearce, J. L., Porter, L.W., & Hite, J. P. (1985). Choice of employee-organization relationship: Influence of external and internal organization factors. In G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resource management, vol. 13* (pp. 117-151). Greenwich, CT: JAI Press

Zakaria Bahari (2015). *Kefahaman dan Kesedaran Aplikasi Istibdal Wakaf: Kes Kajian di Semenanjung Malaysia*. Kertas Kerja yang dibentangkan pada Bengkel RUT, ISDEV, Universiti Sains Malaysia, 2 – 4 Mac

Zakaria Bahari (2015). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tanggungjawab Sosial Korporat Perbankan syariah di Malaysia*. Kertas Kerja yang dibentangkan pada Bengkel RUT, ISDEV, Universiti Sains Malaysia, 2 – 4 Mac

Zakaria Ismail dan Zafir Mohd Makhbul (2000). Persepsi Faktor yang Mempengaruhi Kesetiaan Karyawan Bukan Manajemen. *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 1*.