

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG  
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA  
(Studi pada Karyawan BMT di Kabupaten Purworejo)**

**Yundi Wahyudi**

**yundi.wahyudi43@gmail.com**

Ridwan Baraba, S.E., M.M

barabaridwan@gmail.com

Esti Margiyamti Utami, S.E., M.Si

esti\_mu@yahoo.com

**Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dan kepuasan kerja. Masalah dapat berkurang jika individu berkomitmen dan menghindari hal-hal tidak etis dalam bekerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah, untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi; untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja; untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi; untuk menguji pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT di Kabupaten Purworejo sebanyak 121 orang yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sebelumnya telah diujicoba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis linier dan 2SLS (*Two-Stage Least Squares*)

Hasil analisis regresi dengan menggunakan uji regresi 2SLS (*Two-Stage Least Squares*) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai beta sebesar 1,164 yang artinya bahwa Kepuasan Kerja terbukti memediasi Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi.

**Kata kunci : Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menurut Nawawi (1998) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam perwujudan eksistensi organisasi. SDM sebagai salah satu modal utama perusahaan dituntut mempunyai kualitas yang baik, dari segi fisik, non fisik/ kecerdasan, maupun mental agar tujuan perusahaan tercapai. Akan tetapi, semua kualitas pribadi yang baik tersebut tidak akan banyak berguna apabila individu karyawan tidak melengkapinya dengan sikap dan etika yang baik dalam bekerja.

Etika sangat diperlukan dalam kehidupan karena mengandung nilai dan prinsip yang dianut dalam masyarakat. Etika merupakan seperangkat praktik moral yang membedakan antara hal yang benar dan yang salah (Marri et al, 2012). 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.

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Al - Owaihan, 2008). Etika kerja islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Jika sikap kerja positif ini dilakukan oleh setiap karyawan maka 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 (Yousef, 2001). Ketika karyawan 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 komitmen organisasinya. Hal ini menunjukkan bahwa etika kerja islam dapat mendorong kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan kontinuitas bekerja (Yousef, 2001)

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang

berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggungjawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi, keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Seperti yang didefinisikan oleh Mowday (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kesuksesan dan keberhasilan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga dapat meningkatkan kesejahteraan sosial dan kepuasan kerja. Masalah dapat berkurang jika individu berkomitmen dan menghindari hal-hal tidak etis untuk mengumpulkan kekayaan (korupsi). Hal yang ditekankan dalam konsep etika Islam adalah penyertaan niat dalam melakukan suatu aktivitas. Jika bekerja dipandang sebagai sebuah kebaikan, maka pekerjaan akan dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Individu akan mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki, dan merasa hidup tidak berarti tanpa bekerja (Ali, 2008). Oleh karena itu, pandangan mengenai hal ini (sesuai dengan konsep etika kerja islam) dapat mendorong individu untuk memiliki keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, Islam mengajarkan untuk seorang muslim harus dapat dipercaya (amanah) dalam memegang sebuah urusan (Chanzanagh dan Akbarnejad, 2011). Dengan amanah, individu akan memiliki rasa tanggungjawab yang kuat terhadap

pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh etika kerja islam.

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah karyawan BMT di Kabupaten Purworejo, meliputi BMT Binamas, BMT An-Nur, BMT Nurul Wahid, BMT An-Nawawi, dan BMT Ta'awun. BMT (*baitul maal wa tamwil*) merupakan salah satu perintis lembaga keuangan mikro yang berbasis syariah (Islam). Maka dari itu menjadikan karyawan BMT menjadi objek penelitian adalah hal yang tepat karena konsep lembaga keuangan ini berbasis syariah atau islami sejalan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satu variabelnya Etika Kerja Islam, dan variabel lainnya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas yang melatar belakangi penelitian ini maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA**

#### **RUMUSAN MASALAH**

Rumusan Masalah pada penelitian ini yaitu,

1. Apakah Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi melalui kepuasan kerja ?

#### **KAJIAN TEORI**

##### **1. Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday (1979) komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Mowday, Porter dan Steers (1979) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan profesi, yaitu:

- a) *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
- b) *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya menyenangkan.
- c) *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Jika seseorang memiliki komitmen tinggi maka dia akan memiliki identifikasi positif terhadap organisasi. Selain itu tampil tingkah laku berusaha tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

## **2. Etika Kerja Islam**

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008). Ali dan Owaihan (2008) mengusulkan empat konsep utama yang membangun etika kerja islami. Keempat konsep tersebut adalah: usaha, kompetisi, transparansi, dan tanggung jawab moral.

- a) Usaha, dipandang sebagai faktor 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.
- b) Kompetisi. Di dalam Islam tidak ada batasan dalam arena pasar untuk kompetisi, namun kompetisi dilarang bila berkaitan dengan barang terlarang (misalnya alkohol dan judi), kegiatan yang berhubungan dengan barang terlarang dan manipulasi harga. Dalam kompetisi menghindari pendekatan destruktif.
- c) 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.
- d) Perilaku bertanggung jawab. 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 bertanggung jawab maka dapat menyebabkan bencana.

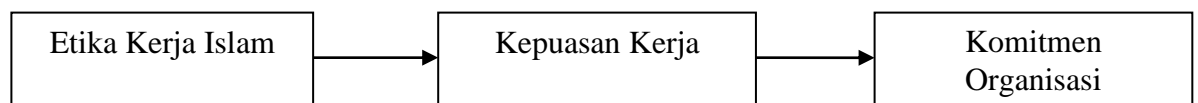
### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006). Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif mengenai kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006) mengungkapkan lima dimensi pekerjaan diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b) Gaji yaitu sejumlah upah yang diterima dan di tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d) Pengawasan yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan teknis dan dukungan perilaku.
- e) Rekan kerja yaitu tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

#### KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



1. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Etika kerja Islam memberikan dampak yang baik terhadap perilaku individu dalam bekerja karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef,2001). Ketika karyawan meraih apa yang sesuai harapannya, dia akan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya. Hasil pekerjaan yang memuaskan akan memberi pada individu untuk terus memberikan kemampuan yang dimiliki dan ingin terus berada dalam organisasinya (Yousef, 2001). Ketika seseorang berkomitmen tinggi terhadap etika kerja Islam (bekerja keras, berdedikasi dalam pekerjaan, membantu dan bekerjasama) maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan dan komitmen terhadap organisasi akan semakin menguat (Yousef, 2001)

**H1 : Kepuasan kerja memediasi hubungan etika kerja Islam dan komitmen organisasi pada karyawan BMT di Kabupaten Purworejo**

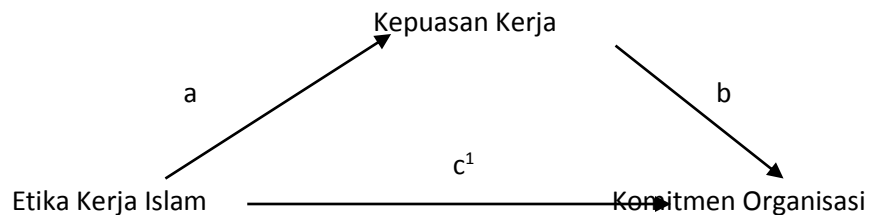
#### **METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT se Kabupaten Purworejo meliputi BMT Binamas, BMT An-Nur, BMT Nurul Wahid, BMT An-Nawawi, dan BMT Ta'awun dengan jumlah total seluruhnya 121 karyawan dan semuanya dilibatkan sebagai responden.

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2005).

Pembuktian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi 2SLS (*Two-Stage Least Squares*) dengan menggunakan model Baron dan Kenny (1986) yang menyatakan bahwa suatu variabel disebut mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen pada variabel dependen. Analisis ini bertujuan menguji pengaruh

kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara etika kerja islam dengan komitmen organisasi.



Sumber: Baron dan Kenny (1986)

Uji dilakukan untuk mengetahui variabel etika kerja islam berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

#### DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

##### 1. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali, 2008). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat dari instrumen Ali (1992). Instrumen singkat ini terdiri dari 17 item. Dengan indikator sebagai berikut :

- a) Kemalasan adalah kebiasaan buruk
- b) Dedikasi dalam bekerja bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain
- c) Bekerja dengan baik bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain
- d) Keadilan dan kemurahan hati ditempat kerja diperlukan untuk kesejahteraan masyarakat
- e) Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang dapat memberikan kontribusi untuk kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan
- f) Seseorang harus bekerja dengan kemampuan terbaiknya
- g) Bekerja merupakan sarana untuk membangun perkembangan pribadi dan hubungan sosial
- h) Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja



- i) Lebih banyak waktu terbuang (bermalas – malasan) tidak baik bagi organisasi.
- j) Hubungan antar pribadi yang baik didalam organisasi (perusahaan) harus ditekankan dan dikembangkan
- k) Bekerja memungkinkan manusia untuk mengubah nasib dirinya sendiri
- l) Kreativitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan
- m) Dengan lebih banyak bekerja maka seseorang akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan
- n) Bekerja memberikan kemandirian pada seseorang
- o) Seorang Karyawan yang berhasil adalah karyawan yang dapat memenuhi target pekerjaannya
- p) Seorang karyawan harus bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.
- q) Nilai Kerja lebih ditentukan dari niat yang menyertainya daripada hasil kerja yang dicapai.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting bagi individu karyawan (Luthans, 2006:441). Luthans (2006:243) mengungkapkan lima dimensi pekerjaan diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi /indikator tersebut adalah

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Gaji
- c) Kesempatan promosi
- d) Pengawasan
- e) Rekan kerja.

## 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday,1979:225).

Untuk mengukur komitmen organisasi, digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Mowday (1979) dengan indikator :

- a) Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
- b) Kesiapan untuk bekerja keras.
- c) Keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian Instrumen disajikan dalam tabel berikut

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi 2SLS**

Variabel	Beta	Nilai Signifikansi	Keterangan
X Y Z	1,167	0,000	Memediasi

Sumber data diolah 2015

Berdasarkan Tabel 1, hasil analisis regresi untuk menentukan mediasi dapat dijelaskan bahwa hasil analisis dengan menggunakan 2SLS (Two-Stage Least Squares) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan nilai beta 1,164 menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi.

Ini menjelaskan bahwa ketika Etika Kerja Islam diterapkan oleh karyawan BMT di Kabupaten Purworejo, hal itu membawa dampak sikap kerja positif dan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat karyawan tersebut memberikan kemampuan yang mereka miliki dan ingin tetap berada dalam organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

## PENUTUP

### 1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Etika kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada karyawan BMT di Kabupaten Purworejo, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan BMT di Kabupaten Purworejo.

a. Implikasi Teoritis

Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini memperkuat hasil penelitian Rahmawaty, Herlina, dan Gunarti (2012), yang menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi, serta Kepuasan Kerja merupakan variabel mediasi antara pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi.

b. Implikasi Praktisi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan BMT di Kabupaten Purworejo. Ini berarti jika Etika Kerja Islam diterapkan dalam sebuah organisasi maka akan memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif bagi karyawan dalam bekerja. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil kerja yang menguntungkan organisasi seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. Disamping itu, Etika Kerja Islam yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat membantu karyawan dalam meraih harapannya, sehingga karyawan merasa puas dan merasa pekerjaannya memiliki arti baginya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, A J & Al-Owaihian, A 2008, "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management Development*, vol. 14, no. 6, pp. 5-19
- Ali, J.A (1992) " Islamic work ethic", *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, pp. 507-517.
- Ali, A 1988, "Scaling and Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Psychology*, vol. 128, no. 5, pp. 575-83.

- Anisya aditya, (2013), Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Pns Pada Dinas Pendidikan Dan Kesehatan Kota Malang. *Jurnal Skripsi*.
- Baron; Keuben M And David A Kenny. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic And Statistical Considerations*. *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol 51 (6),1173-1182.
- Chanzanagh, M. Akbarnejad. (2011). "Work Ethic, Gender and Social Class in An Islamic Society: A case Study in Iran".
- Fitria, Asri. (2003) " Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening ". *Jurnal Maksi*. Vol.3, Edisi Agustus, 14-35.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Marri, M.Y.K. et al. "Measuring Islamic Work Ethics and Its Consequences on Organizational Commitment and turnover Intention, an emperical Study at Public Sector of Pakistan", *International Journal Of Management Sciences and Bussines Reasearch*, Vol.2, Issue 2.
- Mowday R.T., Steers R.M., Porter L.W., (1979) *The measure of Organitational Comitment*. *Journal of Vocational Behavior*, ; 14: 224-247.
- Nawawi (1998), *Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Jakarta:Prehalindo.
- Rahmawaty Penny , Herlina Suwarto Dyna dan Gunarti, *Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*.
- Sugiyono.2005. *Metodelogi Penelitian pendidikan*, Bandung : CV Afbeta.
- Sri wahyuni, (2007 ), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi, *Jurnal Skripsi*.
- Yousef, D.A. (2000). "Organizational commitment as mediator of the relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward organizational change", *Human Relations*, Vol. 53, no 4 pp 513-537.
- Yousef, D. A. (2001), "Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, vol. 30, no. 2, pp. 152-169