KOMITMEN ORGANISASI DAN *INTENTION TO QUIT* KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH

Mujahid Quraisy

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Yogyakarta

E-mail: mquraisy@gmail.com

Mukhaer Pakkanna

STIE Ahmad Dahlan Jakarta

E-mail: mukhaer@stiead.ac.id

Abstract

This study intends to explore the issue of employees' voluntary turnover at the stage of intention to quit, by testing the effect of the variables of psychological determinants (labor relations), i.e. organizational commitment, social commitment, religious commitment, and spiritual well-being as variables that allegedly can affect the intention to quit. Based on the difference test of t-test, the findings of the study include five things. First, there was significant difference in the intention to quit of human resources in Islamic banks and non-Islamic banks. The average of the intention to quit of Islamic banks human resources was lower than that of the non-Islamic banks. Secondly, there was no significant difference between the organizational commitment of the human resources of Islamic banks and non-Islamic banks. Third, there was significant difference in the social commitment of the human resources of Islamic banks and non-Islamic banks. The average of the social commitment of the human resources of Islamic banks was higher than that of the non-Islamic banks. Fourth, there was significant difference in the religious commitment of the human resources of Islamic banks and non-Islamic banks. Fifth, there was significant difference in the spiritual well-being of the human resources of Islamic banks and non-Islamic banks.

Kata Kunci: *Voluntary turn-over, intention to quit, islamic banking, spiritual well-being*

PENDAHULUAN

Lembaga perbankan merupakan lembaga yang memiliki peran sangat sentral dalam pembangunan. Ihwal ini sejalan dengan misi perbankan itu sendiri, yaitu turut serta dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, mendorong pemerataan ekonomi dan menjaga stabilitas ekonomi. Namun persoalan *moral hazard* dan implikasi negatif dunia perbankan pada perkembangan ekonomi masyarakat menjadi dorongan bank syariah berkembang intensif dan ekspansif.

Berdasarkan angka-angka perkembangan perbankan nasional (tabel 1), perkembangan bank syariah masih terlalu jauh ketinggalan dari bank non syariah (konvensional). Jumlah asset perbankan syariah belum mencapai lima persen dari bank nonsyariah, jumlah sumber daya manusia (SDI) dan kantor bank syariah baru mencapai 20% dari bank nonsyariah.

Berbagai kendala yang menjadi penghambat perkembangan bank syariah nasional, salah satu di antaranya adalah tingkat kesiapan SDI, terutama dari sisi karyawan. Bank syariah

mebutuhkan SDI yang melebihi kapasitas dan kemampuan yang dimiliki SDI bank non-syariah. Keterbatasan SDI ini menjadi salah satu alasan terjadinya “pembajakan” pekerja di kalangan bank syariah.

Tabel 1. Perbandingan Perkembangan Bank Syariah dan Nonsyariah (Jumlah Kantor, Aset dan SDI) Tahun 2009-2011

Tahun	Bank Syariah		Bank Non Syariah			
	Jumlah Kantor	Aset (milyar Rp)	Jumlah SDI	Jumlah Kantor	Aset (milyar Rp)	Jumlah SDI
2009	1223	66.090	15.443	16481	2.468.020	312.914
2010	1763	97.519	19.891	16937	2.911.394	315.250
2011	2101	145.624	27.690	18969	3.506.376	306.525

Sumber: Laporan BI tahun 2009-2011; *data diolah

Fenomena berpindah (*turnover*) merupakan peristiwa yang sangat umum terjadi dewasa ini. Menurut survei Wyatt dalam Awaldi (2014), tingkat *turnover* dalam industri perbankan tertinggi dalam industri. Tingkat *turnover* mencapai tiga belas persen pada tahun 2007. Meningkat menjadi 20% pada tahun 2012.

Sementara di sisi lain, rasio biaya tenaga kerja di bank dibandingkan dengan biaya bank secara keseluruhan telah mendekati 70% (Awaldi, 2014). Hal ini bagai lingkaran perangkap yang tidak bertepi. Pegawai bank berpindah-pindah, dan bank senantiasa harus menyediakan anggaran yang besar untuk membayar tenaga kerja bertalenta di bursa tenaga kerja.

Kendati motifnya dapat saja berbeda dengan bank nonsyariah, Bank Muamalat Indonesia (BMI) pernah mengalami *voluntary turnover* kurang lebih dua puluh manajer tiap tahun (Tianto, 2008). Seriusnya masalah ini tampak dari berbagai pertemuan antara Bank Indonesia (BI) dan asosiasi bank syariah yang berupaya mencari solusi serta memikirkan bagaimana kode etik perpindahan pegawai (*voluntary turnover*) di kalangan perbankan syariah (Tianto, 2008).

Terjadinya *voluntary turnover* pekerja bank syariah tersebut tidak hanya mengakibatkan kerugian antar bank syariah itu sendiri tapi juga menghambat sirkulasi rekrutmen bank syariah dari *fresh graduate* perguruan tinggi (PT)

dan atau PT pengelola program studi ekonomi syariah.

Secara nasional angka-angka peningkatan *voluntary turnover* cukup signifikan. Survei Watson menemukan bahwa 27% karyawan di Indonesia berkeinginan meninggalkan perusahaan dalam waktu dua tahun mendatang. Sementara 42% dari karyawan tersebut yakin harus meninggalkan perusahaan mereka sekarang untuk meningkatkan kariernya di masa depan.

Dalam survei tersebut, yang menarik adalah sekitar 38% karyawan yang tidak mengalami keterikatan (*unengagement*) cenderung akan meninggalkan perusahaan saat ini dalam dua tahun kemudian. Bandingkan dengan karyawan yang mengalami keterikatan (*engaged*), hanya 20% yang ingin meninggalkan perusahaan saat ini dalam periode yang sama. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara karyawan yang mengalami *engagement* dan retensi terhadap perusahaan, di mana karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi cenderung untuk tidak pindah ke perusahaan lain.

Beberapa temuan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa faktor determinasi kondisi kerja merupakan alasan utama terjadinya *intention to quit* dan *voluntary turnover*. Faktor kondisi kerja tersebut terdiri atas karakteristik kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, kompensasi (Alam, 2003), performa kerja yang baik (Zimmerman & Dranold, 2009), lokasi geografis (Gow, 2008), remunerasi dan pengenalan kerja yang buruk (Bhiwajee, 2009).

Sementara di sisi lain, beberapa penelitian empirik menemukan bahwa faktor determinasi psikologis (hubungan kerja) secara konsisten mempengaruhi *intention to quit* dan *voluntary turnover* atau *engagement* pekerja. Faktor determinasi psikologis tersebut masing-masing adalah kepuasan kerja dan dukungan organisasi (Yoaqoub, 1992), sikap manajemen (Bhiwajee, 2009), komitmen organisasi, dan motivasi intrinsik (Firth, 2009).

Jika dihubungkan dengan faktor hubungan kerja, khususnya berkaitan dengan determinasi psikologis seharusnya tingkat *intention to quit* dan *voluntary turnover* di bank syariah tidaklah signifikan tinggi. Karena berdasarkan model ideal SDI bank syariah yang merujuk pada akhlak Nabi Muhammad Saw., maka aspek *personality, relationship*, dan komitmen sebagai bagian dari determinasi psikologis seharusnya merupakan bagian dari karakter SDI bank syariah.

TUJUAN

Alasan penelitian ini yakni mengeksplorasi permasalahan *employee voluntary turnover* pada tahap *intention to quit*, terutama berkaitan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi *intention to quit* SDI bank syariah. Adapun tujuan penelitian ini menelaah pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit*. Komitmen organisasi menurut Center Creative Leadership (2009), adalah ukuran kecintaan pekerja pada organisasi melalui identifikasi perasaan terlibat di dalam organisasi khususnya berkenaan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Beberapa penelitian empirik menunjukkan ada hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *intention to quit* dan *voluntary turnover* pekerja dengan mempertimbangkan berbagai variabel moderasi. Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit* ditemukan dalam penelitian Peterson, Addae *et al.*, dan Stallworth. Hasil penelitian Peterson (2003), menekankan pentingnya nilai-nilai etis dalam lingkungan kerja bagi para profesional. Addae *et al.* (2006), menyarankan menghindari kontrak psikologi dan memelihara pekerja dengan mengidentifikasi nilai dan tujuan mereka, memberikan respons dan dukungan pengembangan karir serta pelibatan dalam bentuk partisipasi pengambilan keputusan.

METODE

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian. Pengujian dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan menjadikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Selanjutnya dalam penelitian ini dilakukan uji beda terhadap variabel-variabel tersebut pada bank syariah sebagai organisasi bisnis berbasis agama dan bank non syariah sebagai organisasi bisnis yang tidak berbasis agama. Uji beda dilakukan untuk membuktikan bahwa nilai-nilai agama (syariah) sebagai dasar filosofi pengembangan bank syariah dan budaya organisasi, merupakan sumber determinasi psikologis yang kuat terhadap variabel-variabel yang akan diuji.

Desain penelitian menggunakan analisis eksplanasi kausal (kuantitatif) yakni menjelaskan, menggambarkan serta menguji hipotesis asosiatif dan komparatif. Desain korelasi multivariat melalui analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengkonfirmasi kaitan antara *spiritual well-being*, komitmen organisasi, komitmen agama, komitmen sosial dan *intention to quit*.

Uji beda *t-test* digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan *intention to quit*, komitmen multidimensional dan *spiritual well-being* antara SDI bank syariah dan SDI bank nonsyariah. Penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner terhadap dua kelompok responden. Kelompok pertama adalah 360 SDI bank syariah. Kelompok kedua 400 SDI bank nonsyariah yang berkedudukan di wilayah Yogyakarta dan Jawa Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini telah berupaya menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to quit*. Begitu pula menguji pengaruh komitmen sosial, komitmen agama, dan *spiritual well-being* baik secara langsung maupun tidak langsung (mediasi komitmen organisasi) terhadap *intention to quit*.

Selanjutnya penelitian ini menguji variabel-variabel tersebut (spiritual *well-being*, komitmen organisasi, komitmen agama dan komitmen sosial serta *intention to quit*) dalam organisasi berbasis agama (syariah) dan organisasi berbasis nonagama (syariah).

Hasil pengujian hipotesis pertama mengindikasikan bahwa ada pengaruh negatif signifikan tinggi komitmen organisasi terhadap ITQ. Peningkatan komitmen organisasi akan diikuti oleh penurunan keinginan SDI bank syariah untuk keluar dari pekerjaannya. Penelitian ini tidak mampu membuktikan adanya pengaruh langsung komitmen sosial, komitmen agama, dan spiritual *well-being* terhadap *intention to quit* SDI bank syariah.

Makna hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai pribadi individu berupa komitmen sosial dan agama serta kondisi spiritual *well-being* tidak dapat menjadi jaminan bertahannya SDI bank syariah tanpa peran dan hubungan baik dengan organisasi. Sebagaimana telah dibuktikan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh mediasi komitmen organisasi pada hubungan komitmen sosial, komitmen agama dan spiritual *well-being* terhadap *intention to quit*. Demikian juga pengaruh komitmen sosial, komitmen agama dan spiritual *well-being* terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya penelitian ini telah berupaya menguji perbedaan *intention to quit*, komitmen organisasi, komitmen sosial, komitmen agama, dan spiritual *well-being* SDI bank syariah dan SDI bank nonsyariah. Hasil t-test menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada *intention to quit* SDI bank syariah dan bank nonsyariah dimana secara rata-rata keinginan untuk keluar dari pekerjaan yang sekarang dirasakan, lebih kuat pada SDI bank nonsyariah dibandingkan dengan bank syariah.

Penelitian ini membuktikan hasil uji beda yang menunjukkan tidak adanya perbedaan signifikan komitmen organisasi antara SDI bank syariah dan bank nonsyariah. Namun demikian, jika dilihat dari *affective commitment*,

SDI bank syariah menunjukkan komitmen secara rata-rata lebih kuat dibandingkan dengan SDI bank nonsyariah. Untuk *normative* dan *continuance commitment* tidak terdapat perbedaan signifikan antara SDI bank syariah dan bank nonsyariah.

Tidak adanya perbedaan komitmen organisasi tersebut dapat dijelaskan berdasarkan teori dan temuan penelitian sebelumnya. *Pertama*, aspek demografi (usia) berkaitan dengan komitmen organisasi. Bahwa usia SDI bank nonsyariah rata-rata diatas 40 tahun dan sebagian menjelang pensiun, tidak sedang mengejar karier. Sementara SDI bank syariah rata-rata dibawah 40 tahun, masa kerja masih rata-rata 3 tahun dan sedang mengejar peningkatan kariernya.

Kedua, berdasarkan latar belakang ideologi organisasi dapat dikatakan bahwa Komitmen organisasi SDI nonsyariah cenderung sikapnya dipengaruhi oleh komitmen kebelanjutan (*continuance*) dan komitmen organisasi SDI syariah cenderung dipengaruhi oleh komitmen afektif yakni keterikatan dengan misi dan tujuan organisasi berlandaskan agama (komitmen agama).

Sejalan itu, juga membuktikan bahwa SDI bank syariah secara rata-rata memiliki komitmen sosial dan komitmen agama yang lebih tinggi dibandingkan dengan SDI bank nonsyariah. Terakhir, hasil penelitian ini juga telah membuktikan bahwa SDI bank syariah secara rata-rata memiliki spiritual *well-being* yang lebih tinggi dibandingkan dengan SDI Bank nonsyariah, baik pada sub variabel religiusitas maupun subvariabel eksistensial.

Dalam analisis tambahan yang menggunakan uji anova, beberapa temuan menarik berkaitan dengan kecenderungan spiritual *well-being*, komitmen dan *intention to quit* menurut karakteristik responden SDI bank syariah sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2.

Model penerimaan karyawan dan perekrutan selama ini hanya menekankan pada aspek kompetensi secara parsial dan cenderung

pada penilaian kompetensi fungsional semata yakni kemampuan keterampilan, analitis dan pengetahuan dasar tentang ekonomi dan perbankan syariah. Belum memperhatikan secara lebih serius aspek-aspek kompetensi personal dan organisasional yang berkaitan dengan komitmen dan spiritualitas. Metode seleksi yang dilakukan oleh perbankan syariah saat ini ditunjukkan dalam tabel 3.

Tabel 2. Hasil Analisis Kecenderungan *Spiritual Well-Being*, Komitmen dan *Intention to Quit* menurut Karakteristik Responden SDI Bank Syariah

Variabel	Karakteristik Demografi			
	Status Jabatan	Latar Belakang Pendidikan	Usia	Status Pernikahan
Komitmen Agama	Manajer (memiliki bawahan) lebih tinggi dibanding Staf.	Prodi Ekonomi syariah/Ekonomi Islam lebih tinggi dibanding prodi lainnya.	Usia dibawah 23 tahun dan diatas 40 tahun lebih tinggi di-banding kelompok usia yang lain.	Duda/Janda dan menikah lebih tinggi yang belum menikah.
Komitmen Sosial	No predictable	Prodi Ekonomi syariah lebih tinggi dibanding prodi lainnya.	No predictable	
<i>Spiritual Well-Being</i>	Manajer (memiliki bawahan) lebih tinggi dibanding staf.		No predictable	
Komitmen Organisasi	Pengalaman Kerja	Jenis Kelamin	Level Pendidikan	Status Kepegawaian
	No predictable	Jenis Kelamin laki-laki lebih tinggi dibanding perempuan.	Pendidikan S3 & S2 lebih tinggi dibanding level pendidikan lainnya.	No predictable
<i>Intention to Quit</i>	No predictable			Pegawai paruh waktu lebih tinggi niatnya untuk berpindah dibanding kelompok status kepegawaian yang lain.

Tabel 3. Riset CBHRM-PPM Tahun 2006 tentang Kualifikasi SDI yang dipersyaratkan Perbankan Syariah

Aspek	BUS
Profil Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> Islam Muslim & Non Muslim
Aqidah	<ul style="list-style-type: none"> Menjalankan Shalat 5 waktu Ada yang mensyaratkan harus mampu membaca Al Qur'an Ada yang mensyaratkan hanya bisa membaca Al Qur'an

Syariah Skill	<ul style="list-style-type: none"> Minimal memahami apa itu Fiqih Muamalah Membutuhkan tenaga kerja yang menguasai syariah skill
Banking Skill	<ul style="list-style-type: none"> Tidak mengutamakan latar belakang calon karyawan dari perbankan Membutuhkan tenaga kerja yang menguasai perbankan (skill)
Self Value	<ul style="list-style-type: none"> Kecocokan nilai pribadi dengan nilai syariah

Sumber: (PPM-Riset Industri-CBHRM, 2006 dalam BI, 2007)

Penekanan pada pengukuran secara integratif pada *self value*, *self motivation* sampai pada *self commitment* dengan mengukur tingkat komitmen sosial dan agama adalah fondasi dasar untuk mewujudkan SDI yang memiliki integritas dan loyalitas yang tinggi. Sosok ideal SDI bank syariah tersebut harus didukung oleh proses internal organisasi yang ideal pula. Adanya spiritual leadership dan budaya Islami organisasi diharapkan dapat meneguhkan komitmen organisasi para pekerja (SDI) bank syariah Indonesia. Demikian juga penghargaan atas kerja dan prestasi serta pemenuhan instrumen kerja lainnya dapat menghindari *intention to quit* yang rasional Islami.

Melalui visi dan misi yang berpijak pada kemaslahatan maka spiritual *leadership*, budaya Islami organisasi dan pemenuhan faktor-faktor instrumental seyogyanya mampu meningkatkan kinerja SDI bank syariah yang berkomitmen untuk menjadi SDI yang memiliki kompetensi sosial (*masalah atau to solve social problem*) dan kompetensi personal (*uswathun hasanah atau to be personality of modelling*).

Berangkat dari usulan Cohen tentang pengukuran komitmen karyawan sebelum dan setelah bergabung dengan organisasi. Cohen menggambarkan perbedaan tajam kecenderungan komitmen yang berkembang sebelum masuknya seseorang ke dalam organisasi dan sikap komitmen yang berkembang setelah masuknya seseorang ke dalam organisasi.

Jenis kecenderungan komitmen sebelum masuk ke dalam organisasi adalah *instrument commitment propensity* dan *normatif commitment*

propensity. Setelah mereka bergabung dengan organisasi maka komitmen karyawan harus ditingkatkan melalui *instrument commitment* dan *affective commitment* sebagaimana ditunjukkan dalam gambar di bawah ini.

<u>Commitment Dimension</u>	<u>Bases of Commitment</u>	
<u>Timing</u>		
<i>Attachment</i>	<i>Instrumental</i>	<i>Psychological</i>
	<i>Attachment</i>	
<i>Before Entry to</i>	<i>Instrumental</i>	<i>Normative</i>
<i>The Organization</i>	<i>Commitment</i>	<i>Commitment</i>
	<i>Propensity</i>	<i>Propensity</i>
<i>After Entry to</i>	<i>Instrumental</i>	<i>Affective</i>
<i>The Organization</i>	<i>Commitment</i>	<i>Commitment</i>

Gambar 1. Model Komitmen Cohen; *Before and After Entry to the Organization*

Instrument commitment dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pendapatan dan kondisi kerja yang diharapkan. Sementara *normative commitment* dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi, nilai-nilai budaya tertentu, dan keyakinan yang terbentuk sejak dari awal kehidupan bermasyarakat seseorang.

Pada organisasi berbasis agama (spiritual), komitmen harus dilihat dari perspektif yang lebih luas yakni perspektif “*khaira ummah*”. Konsep “*khaira ummah*” menghubungkan antara jati diri (“*khaira ummah*”), komitmen agama (budaya organisasi), komitmen sosial (*amar ma'ruf* dan *nahi mungkar*), dengan kesadaran (*taqwa*).

Bahwa tujuan agama (syariah) telah dituangkan dalam visi dan misi organisasi yaitu berkaitan dengan masalah *maqasid as syariah*. Melalui orientasi visi dan misi tersebut SDI bank syariah diuji dan diproses dengan mengedepankan syarat-syarat yang berkaitan dengan komitmen sosial, komitmen normatif serta komitmen instrumental yang rasional Islami.

Sikap dan komitmen sebelum masuk ke dalam organisasi harus mencerminkan sikap dan perilaku serta nilai-nilai yang berlandaskan pada spiritual Islami dan rasional Islami. Setelah masuk ke dalam organisasi, dilakukan

upaya penguatan komitmen sosial menjadi komitmen afektif sebagai indikasi telah melekatnya visi, misi dan nilai-nilai yang dianut bersama dalam diri anggota organisasi.

Penguatan komitmen normatif menjadi komitmen agama sebagai indikasi terciptanya budaya organisasi Islami serta terbangunnya karakter dan integritas moral anggota organisasi. Melalui pemenuhan hak-hak sebagai pekerja dengan suasana kerja yang nyaman yang bernuansa Islami, anggota organisasi digerakkan untuk mencapai organisasi “*khaira ummah*”.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini adalah mengonfirmasi hubungan antara spiritual *well-being* dengan komitmen organisasi serta menguji hubungan spiritual *well-being* dengan komitmen sosial dan komitmen agama pada SDI bank syariah. Temuan tersebut dapat dijelaskan dalam konsep *khaira ummah* yang mengindikasikan adanya integrasi spiritual *well-being* dan komitmen.

Dalam teori-teori sebelumnya, spiritual *well-being* dimaknai sebagai afirmasi hidup yang berkaitan dengan *relationship* (*cruciform model*), harmonisasi (*web model*) dan koeksistensi (*circle model*). Dalam konsep *khaira ummah*, spiritual *well-being* adalah koeksistensi dengan kesadaran meningkatkan derajat spiritualitas (kesalehan, peribadahan, dan kemaslahatan) yakni memberi solusi terhadap permasalahan dan menunjukkan model perilaku terbaik (akhlak).

Temuan dalam penelitian ini juga berhasil menguji dan mengembangkan model komitmen yang diperluas yakni komitmen agama dan sosial. Berbeda dengan model komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen, Cohen dan Somers yang membatasi komitmen hanya pada kepentingan organisasi an sich semata. Meyer dan Allen menemukan model

tiga dimensi (normatif, afektif dan keberlanjutan). Cohen mengusulkan komitmen organisasi dengan dua dimensi waktu. Somers mengusulkan kombinasi subkomitmen organisasi

Penelitian ini menegaskan kaitan agama dalam teori komitmen organisasi, baik secara empirik maupun normatif. Komitmen agama melahirkan komitmen personal dan komitmen sosial-transendental. Komitmen personal dalam teori komitmen organisasi adalah sub variabel komitmen normatif.

Sementara komitmen sosial-transendental dalam komitmen organisasi adalah sub variabel komitmen afektif. Temuan dalam penelitian ini menambahkan variabel komitmen agama dan sosial sebagai makna yang lebih luas dari komitmen afektif dan komitmen normatif dalam komitmen organisasi.

Temuan penelitian ini juga berhasil menguji perbedaan spiritual *well-being*, komitmen agama, komitmen sosial dan *intention to quit* SDI bank syariah dan SDI bank nonsyariah dengan basis organisasi yang berbeda. Secara teoritis perbedaan tersebut dapat dijelaskan berdasarkan visi dan misi organisasi serta budaya organisasi dan pendekatan manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arciniega, Luis M., "What is The Influence of Work Values Relative to Other Variabels in The Development of Organizational Commitment ?", *Revista de Psicologia Social University of Salamanca*, Vol.18 Issue:1, 2006.
- Ashmos, Donde.P dan Dennis Duchon, "Spirituality at Work a Conceptualization and Measure", dalam *Journal of Management Inquiry*, Vol.9, no.2.
- Awaldi, "Loyalitas-Karyawan-Bukan-Cuma-Gaji", dalam <http://www.infobanknews.com>, diakses tanggal 20 Januari 2014
- _____, "Profit Fantastis, SDM Apatitis" dalam <http://www.infobanknews.com>, diakses tanggal 20 Januari 2014
- _____, "Gaji Tinggi Loyalitas Semu" dalam <http://www.infobanknews.com>, akses tanggal 20 Januari 2014
- Fisher, J., "Helps to Fostering Students Spiritual Health", *International Journal of Children's Spirituality*, vol. 4, no. 1.1999.
- Graham, K.H.C. "Forgiveness, Spiritual Well-Being and Religious Orientation among Religious Professors, Christian Psychologists and Pastors in Souththern California", *Abstrak Disertasi Internasional*, vol.51, (05), University Microfilm International, US, 1990.
- Helena M. Addae *et al.*, " Organizational Commitment and Intention to Quit: Examination of Moderation Effect of Psychological Conract Breach in Trinidad and Tobago", dalam *International Journal of Organizational Analisis*, vol.14, Issue:3, 2006,
- Hery, Tianto, "Saling Bajak di Bank Syariah Makin Marak" dalam <http://web.bisnis.com/edisi-cetak/edisi-harian/keuangan/1id60215.html>, diakses tanggal 22 Mei 2008.
- Harris, G.E., J.E. dan Cameron, "Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being". *Canadian Journal of Behavioural Science*, vol.37, no.3, 2005, hlm.159-169.
- Kathryn, Gow *et al.*, "Retention and Intentions to quit among Australian Male Apprentices", dalam *Education and Training*, Vol.50, Issue:3, 2008
- Ilboudo, Jean "Social Commitment and Ignatian Spirituality", dalam *Review Ignatian Spirituality*, XXXVII-1, 2006

- (www.sjweb/documents/cis/pdfenglish/20061112). Diakses tanggal 9 Juli 2011
- Ongori, Henry, "A Review of The Literature on Eemployee Turnover" *African Journal of Business Managemen*, Juni 2007.
- Paloutzian, R.F., Emmons, R.A., dan Keortge, S.G., "Spiritual Well-Being, Spiritual Intelligence, and Healthy Workplace Policy" dalam R.A. Giacalone & C.I. Jurkiewicz (Eds), *Handbook of workplace Spirituality and Organizational Performance*, (Armonk, New York: M.E.Sharp, 2003).
- Porter, L.W. Steers, Ricard M., Mowday, T., Ricard, dan Boulian, Paul, V., "Organizatinal Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians" dalam *Journal of Applied Psychology*, Vol.59, 1974.
- Ryan, D Zimmerman dan Todd C, Darnold, "The Impact of Job Performance Turnover Intention and The Voluntary Turnover Process: Meta Analisis and Path Model", *Personnel Review*, Vol:38 Issue: 2, 2009
- Ryff, C.D. dan Singer B., "From Social Structure to Biology: Integrative Science in Pursuit of Human Health and Well-Being, dalam C.R. Snyder & S.J. Lopez (eds), *Handbook of Positive Psychology*, New York, Oxford University Press, 2001, hlm.541-554.
- Rahmawaty, Anita "Model Perilaku Penerimaan Teknologi Informasi Nasabah Perbankan Syariah: Peran Motivasi Spiritual," *Disertasi Program Doktor Ekonomi Islam Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta*, 2012.
- S.D. Lukea, Bhiwajee *et al.* "Factors Influencing Job Satisfaction and Intention to Quit, A Case Studi of Licensed Aircraft Engineers in An Airline Company", paper dipresentasikan dalam acara *Global Conference on Business and Finance (GCBF)* di San Jose Costa Rica, tanggal 27-30 Mei 2009
- Staw, Barry M., "The Consequences of Turnover", *Journal of Occupational Behaviour*, vol.1., 1980.
- Sekaran, Uma, " *Research Methode for Business, A Skill-Building Aproach*", fourth edition, NewYork, Jhon Wiley & Son, 2003.
- S.Y.Yaqoub, *et al.*, "Organizational and Psychological Determinants of Employee Turnover in Kuwait, dalam *International Journal of Public Sector Management*, Vol.5, Issue:5,1992
- Terry Lam, "Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Hongkong Fast Food Industry", *International Journal of Contemporary Hospitality management*, Vol.15, Issue:4, 2003,
- Usman, Ali, "Leadership Spirituality in Banking Professionals and Its Impact on Organizational Commitment, dalam *International Journal of Business and Management*, Vol.5, Issue:3, 2010.
- Zainol, Nor Nazliyah, "Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment : A Study of Employees at Majlis Amanah Rakyat" *tesis, Universiti Utara Malaysia, Malaysia*, 2009.
- Zaman, F. M., Marri, K. Y. M., Sadozai, M. A., H., Ramay, I. M., "Islamic Work Ethics in Contemporary era and its relationship with Organizational Citizenship Behavior (A study based on public sector hospitals and banks in Pakistan)", *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, no. 4 issu 6, 2012,.
- Harian Umum Republika "Perbankan Syariah Tumbuh Pesat", Rabu, 20 Oktober 2010.
- Mingguan Kontan, "Bajak-membajak Bankir Syariah", minggu I, Juli 2009. http://www.cass.city.ac.uk/press/press_release_pdfs/Dr%20Gelade%20Organisa-tional%20Commitment.pdf. "High levels of organisational commitment are found in the 'happiest' Countries". Diakses 5 maret 2012.

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/well%20being>.
diakses pada tanggal 29 Mei 2011

www.republika.co.id: "Pertumbuhan Perbankan Syariah di Jateng Lampau Pertumbuhan Nasional", diakses tanggal, 26 Januari, 2010.

www.infobanknews.com, "Bajak-membajak Bankir Syariah" dalam *Mingguan Kontan* minggu I, Juli 2009; diakses 26 Januari 2010.