

**KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
(STUDI PADA BANK KONVENSIONAL
DAN BANK SYARIAH DI JAWA TENGAH)**

Septian Bayu Kristanto
Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Krida Wacana

Abstract

Based on The Banking Act No. 10 of 1998, Indonesia banking industry acknowledges two systems in bank practices, the conventional system and sharia system. The operation of sharia banks implementing the basis of Islamic values, therefore there are philosophical differences between the two systems. The philosophical value of the two systems may affect the organization commitment of employees. The objective of this research is to examine whether there is a difference in the organization commitment between the employees who works under the conventional banks and those who work under sharia banks. The measurement of organization commitment is conducted by establishing component from Meyer et al. (Anik and Arifuddin 2003), that is affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The results show that affective commitment from conventional bank employees and sharia bank employees is identical. On the other hand, continuance commitment and normative commitment from conventional bank employees is higher than continuance commitment and normative commitment from sharia bank employees.

Keywords: Conventional Bank, Sharia Bank, Organization Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment

PENDAHULUAN

Berdasarkan UU No. 10 tahun 1998 tentang perbankan, praktik-praktik perbankan di Indonesia didasarkan pada dua sistem, yaitu sistem konvensional dan sistem syariah. Dengan demikian pengetahuan masyarakat Indonesia semakin terbuka dengan mengenal dua sistem perbankan. Dalam rangka memperkenalkan perbankan syariah, pertengahan tahun 2006 yaitu tepatnya pada tanggal 2-6 Mei 2006 telah diselenggarakan Indonesia Syariah Expo (ISE) di Jakarta Convention Center (Agustin, 2006:30). Diselenggarakannya ISE ini adalah untuk menarik minat masyarakat Indonesia agar memilih bank dengan sistem syariah dalam mempercayakan keuangannya. Mayoritas penduduk Indonesia yang adalah muslim memperlihatkan bahwa Indonesia sangat potensial bagi perkembangan Bank Syariah.

Dengan mengenal dua sistem perbankan, masyarakat akan membandingkan manakah yang lebih tepat sebagai tempat untuk mempercayakan keuangannya. Oleh karena itu, Firdaus *et al.* (2005:30) berpendapat bahwa masyarakat harus mengetahui salah satu perbedaan yang mendasar diantara keduanya, yaitu mengenai falsafah. Dalam Bank Konvensional, falsafah yang diterapkan berdasarkan bunga, sedangkan dalam Bank Syariah tidak berdasarkan bunga tetapi berdasarkan bagi hasil. Perbankan syariah tidak menerapkan bunga karena bunga dianggap mengandung unsur riba, sedangkan ajaran Islam melarang praktik yang mengandung unsur riba (Firdaus *et al.* 2005:20).

Perbedaan falsafah tentunya harus dimengerti oleh masyarakat yang memiliki minat untuk menjadi karyawan Bank. Dapat dikatakan bahwa adanya perbedaan tersebut memungkinkan Bank Syariah memiliki ketentuan yang diberlakukan pada karyawannya berbeda dengan ketentuan yang diberlakukan pada karyawan Bank Konvensional karena dalam setiap kegiatannya harus sesuai dengan prinsip agama Islam. Teori atribusi menjelaskan bahwa tabiat atau tingkah laku seseorang dapat dipengaruhi oleh diri sendiri dan faktor lainnya (Luthans, 1998:118). Salah satu faktor dari dalam diri sendiri adalah komitmen organisasi, sedangkan faktor lainnya adalah lingkungan pekerjaan. Oleh karena

itu, perihal kepatuhan terhadap ketentuan yang diberlakukan perusahaan pada karyawan berhubungan dengan komitmen karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini terdapat kemungkinan bahwa perbedaan falsafah antara Bank Konvensional dan Bank Syariah dapat mempengaruhi komitmen seorang karyawan dalam bekerja.

Tak heran jika dalam dunia kerja komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Kuntjoro (2002) berpendapat bahwa pentingnya komitmen seseorang dapat dilihat pada beberapa organisasi atau perusahaan yang memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Tidak hanya pada saat melamar pekerjaan, komitmen organisasi seorang karyawan seringkali digunakan oleh perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya.

Menurut Yusef (Anik dan Arifuddin 2003), karyawan yang lebih berkomitmen pada organisasinya akan lebih mungkin merangkul segala sesuatu dalam organisasi daripada karyawan yang kurang berkomitmen pada organisasi. Mowday, Porter and Steers (Susanti, 2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Daya tersebut berasal dari timbulnya rasa ikut memiliki (*Sense of Belonging*) dari karyawan terhadap organisasi. Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi pada karyawan akan menimbulkan motivasi untuk bekerja sebaik-baiknya pada suatu organisasi sebagai upaya mewujudkan tujuan bersama.

Meyer (Kuntjoro, 2002) membagi komitmen organisasi menjadi tiga jenis, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan emosi, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. *Continuance commitment* merupakan komponen persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapi jika akan meninggalkan perusahaan. *Normative commitment* merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan pada perusahaan.

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengamati hubungan karyawan dengan komitmen organisasi. Salah satu penelitian tentang komitmen

organisasi yang pernah dilakukan adalah penelitian mengenai perbedaan komitmen organisasi berdasarkan karakteristik individu (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan) oleh Panggabean (2001), dimana menguji perbedaan komitmen organisasi secara total maupun dari dimensi komitmen (*affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*). Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan dengan menguji apakah terdapat perbedaan *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment* dari keberadaan dua sistem perbankan ada di Indonesia. Hal ini menjadi alasan peneliti untuk memilih topik penelitian dalam bidang akuntansi keperilakuan dimana salah satu variabel dalam aspek keperilakuan adalah komitmen organisasi.

Persoalan Penelitian

Persoalan penelitian yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat perbedaan *affective commitment* antara karyawan Bank Konvensional dengan karyawan Bank Syariah?
- b. Apakah terdapat perbedaan *continuance commitment* antara karyawan Bank Konvensional dengan karyawan Bank Syariah?
- c. Apakah terdapat perbedaan *normative commitment* antara karyawan Bank Konvensional dengan karyawan Bank Syariah?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji perbedaan *affective commitment, continuance commitment dan normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional dengan karyawan Bank Syariah. Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

- a. Sebagai bukti bahwa penelitian ini memiliki implikasi pada bidang akuntansi keperilakuan yaitu sistem akuntansi yang diterapkan pada suatu perusahaan menggambarkan adanya kemungkinan perbedaan komitmen organisasi karyawan.

- b. Sebagai masukan bagi masyarakat bahwa dengan memiliki komitmen organisasi yang kuat akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan.
- c. Menggambarkan kondisi Bank Konvensional dan Bank Syariah di Indonesia dari sisi persepsi karyawan mengenai aspek berperilaku.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bank Konvensional

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank Konvensional adalah Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Kasmir, 2000:33).

Kasmir (2000:37) mengatakan bahwa mayoritas bank yang berkembang di Indonesia adalah bank yang berorientasi pada prinsip konvensional. Adapun kegiatan yang dilakukan oleh Bank Konvensional menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 adalah sebagai berikut:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk giro, deposito, sertifikat deposito, tabungan
- b. Memberikan kredit
- c. Menerbitkan surat pengakuan hutang
- d. Memindahkan uang
- e. Menempatkan dana pada atau meminjamkan dana dari bank lain
- f. Menerima pembayaran dari tagihan atas surat berharga
- g. Menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga.

Dikatakan oleh Kasmir (2000:38) dalam hal mencari keuntungan dan menentukan harga kepada para nasabahnya, Bank Konvensional menggunakan dua metode yaitu:

- a. Menetapkan bunga sebagai harga, baik untuk produk simpanan seperti giro, tabungan maupun deposito. Demikian juga untuk produk pinjamannya (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu.
- b. Untuk jasa-jasa bank lainnya pihak perbankan barat menggunakan atau menerapkan berbagai biaya-biaya dalam nominal atau persentase tertentu.

Bank Syariah

Menurut Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank Syariah adalah Bank Umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Kasmir, 2000:33).

Demikian pula menurut *Shariah Consulting Center (SCC)* yang mendefinisikan Bank Syariah sebagai lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa lain dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang beroperasi sesuai prinsip-prinsip agama Islam.

Kegiatan usaha yang dilakukan oleh Bank Syariah sebenarnya sama dengan kegiatan usaha yang dilakukan oleh Bank Konvensional, hanya saja perbedaan falsafah diantara keduanya menjadikan Bank Syariah dalam menentukan harga dan mencari keuntungan berdasarkan prinsip Syariah sebagai berikut (Kasmir, 2000:39):

- a. Pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*)
- b. Pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musharakah*)
- c. Prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*)
- d. Pembiayaan barang modal berdasarkan sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*)
- e. Atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*).

Sedangkan penentuan biaya-biaya jasa bank lainnya, bagi Bank Syariah juga menentukan biaya, tetapi biaya tersebut harus sesuai dengan Syariah Islam (Kasmir, 2000:39). Penetapan biaya harus sesuai dengan prinsip Syariah Islam disebabkan karena dasar hukum yang dianut, yaitu Alquran dan sunnah rosul mengharamkan penggunaan harga pada produk dengan bunga tertentu (Kasmir, 2000:39)

Komitmen Organisasi

Menurut Robinson (Anik dan Arifuddin, 2003), komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak

pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Meyer *et al.* (Anik dan Arifuddin, 2003) mengemukakan tiga jenis komitmen organisasi:

- a. *Affective Commitment*, muncul apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Selain itu juga menunjukkan identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memang menginginkan (*want to*).
- b. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Komponen ini berisi tentang persepsi karyawan mengenai kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memang membutuhkan (*need to*).
- c. *Normative Commitment*, muncul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut merasa berkewajiban (*ought to*).

Seorang karyawan dikatakan mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen tersebut dipertimbangkan bersama-sama meskipun setiap komponen tersebut memiliki dasar yang berbeda (Meyer *et al.* dalam Anik dan Arifuddin 2003)

Berdasarkan definisi diatas, komitmen komitmen merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi, sehingga penulis berpendapat bahwa komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Keadaan atau derajat dari komitmen organisasi karyawan menggambarkan seberapa besar komitmen karyawan pada perusahaan. Selain itu, dapat dikatakan juga bahwa komitmen karyawan pada

organisasi merupakan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap profesi yang dijalannya.

Affective Commitment

Affective Commitment muncul apabila seorang karyawan berusaha untuk bertahan dalam suatu perusahaan karena suatu keinginan yang didorong oleh ikatan emosional. Dengan demikian, karyawan yang cenderung afektif pada perusahaan akan berusaha mewujudkan tujuan organisasi karena keinginan dalam diri untuk tetap bertahan sangat besar. Terlibatnya idealisme keagamaan pada karyawan Bank Syariah dapat mendorong karyawan merasa terikat pada perusahaan secara emosional. Dengan memiliki ikatan emosional pada perusahaan, maka seorang karyawan akan merasa sangat bahagia menjadi bagian dari perusahaan. Perasaan bahagia ini dapat menumbuhkan kebanggaan pada perusahaan. Oleh karena itu, karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Berdasar penjelasan tersebut maka hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H1 : Affective Commitment pada karyawan Bank Konvensional lebih rendah daripada Affective Commitment pada karyawan Bank Syariah.

Continuance Commitment

Komitmen ini muncul apabila seorang karyawan berusaha untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan karena persepsi kerugian apabila dia meninggalkan perusahaan. Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi tetap bertahan dalam perusahaan agar dapat terhindar dari kerugian *financial* atau kerugian-kerugian yang lain. Dapat dikatakan juga bahwa keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan didorong oleh kebutuhan yang harus dipenuhi atau dengan kata lain karyawan tersebut membutuhkan (*need to*) banyak hal yang diperoleh dari perusahaan. Karyawan Bank Syariah akan mengalami kerugian yang cukup banyak jika meninggalkan perusahaan. Selain kerugian *financial*, kerugian lain yang dialami adalah kesempatan beribadah. Hal ini disebabkan karena adanya idealisme keagamaan

pada perbankan syariah dimana bekerja merupakan wujud dari pelaksanaan ibadah. Oleh karena itu hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut;

H2 : Continuance Commitment pada karyawan Bank Konvensional lebih rendah daripada Continuance Commitment pada karyawan Bank Syariah.

Normative Comitment

Normative Commitment muncul apabila seorang karyawan berusaha untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan karena kesadaran akan kewajiban yang harus dilakukan. Karyawan dengan *Normative Commitment* merupakan karyawan yang berkembang dari pengalaman sosialisasi dan tergantung dari seberapa besar perasaan kewajiban yang dimiliki oleh karyawan (Kuntjoro 2002). Karyawan Bank Syariah, dimungkinkan memiliki pengalaman sosialisasi yang berhubungan dengan ajaran agama Islam. Dengan demikian, ajaran agama ini mendorong karyawan memiliki perasaan kewajiban yang lebih tinggi dibandingkan karyawan Bank Konvensional. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

H3 : Normative Commitment pada karyawan Bank Konvensional lebih rendah daripada Normative Commitment pada karyawan Bank Syariah.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sumber data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah di Indonesia dimana karyawan tersebut berhubungan dengan operasi kedua jenis perbankan. Adapun pengambilan sampel yang

dilakukan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pada daerah-daerah yang mudah dijangkau tempatnya. Daerah-daerah terpilih adalah Kudus, Semarang, Salatiga, Solo, Yogyakarta dan Purwokerto.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian yang berupa kuesioner diantar secara langsung oleh peneliti pada Bank Konvensional dan Bank Syariah yang dituju atau dikirim melalui pos. Kuesioner tersebut kemudian dibagi dan diisi oleh karyawan yang berhubungan dengan operasi perbankan. Kuesioner tersebut akan diambil kembali oleh peneliti sesuai dengan waktu yang telah disepakati antara peneliti dan responden atau dikirim oleh responden pada peneliti sesuai batas waktu yang ditentukan.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan komitmen organisasi menurut Meyer *et al.* (Anik dan Arifuddin 2003) yaitu *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Instrumen yang digunakan terdiri dari 6 item *Affective Commitment*, 5 item *Continuance Commitment*, dan 7 item *Normative Commitment*.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala Likert 5 point, dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju, 5: sangat setuju.

Teknik dan Langkah Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensia. Adapun langkah analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Pengujian Outlier

Pengujian outlier dilakukan terlebih dahulu untuk melihat apakah ada data yang mempunyai nilai ekstrim, sehingga harus dikeluarkan karena merupakan outlier (data yang menyimpang). Kriteria nilai ekstrim adalah $Z \text{ hitung} > 1.96$ (Santoso 2002 : 45).

- b. Pengujian validitas
 Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (Spearman) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor pertanyaan dan dapat dikatakan valid jika koefisien korelasi masing-masing instrument $> 0,3$ (Sudarmanto 2005:79).
- c. Pengujian reliabilitas
 Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien (Cronbach Alpha) dan dapat dikatakan reliabel jika koefisien korelasi masing-masing instrument $> 0,6$ (Ghozali 2005:42).
- d. Pengujian Normalitas
 Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria $p\text{-value} < \alpha$ data dikatakan tidak terdistribusi normal (Supramono dan Utami 2004:82).
- e. Pengujian Hipotesis
 Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab persoalan penelitian yang ada berdasarkan hipotesis yang telah dikembangkan. Adapun uji hipotesis dilakukan berdasarkan distribusi data, yaitu:
 - Jika data terdistribusi normal, pengujian hipotesis yang dilakukan adalah dengan menggunakan T-test.
 - Jika data tidak terdistribusi normal, pengujian hipotesis yang dilakukan adalah dengan menggunakan Mann-Whitney U-test.

ANALISIS DATA

Jumlah data yang diolah berasal dari kuesioner yang kembali dan dapat digunakan. Dalam hal ini, kuesioner yang tidak layak akan dibuang dan tidak dimasukkan dalam pengolahan data. Kuesioner yang tidak layak merupakan kuesioner yang tidak lengkap. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

TABEL 1
REKAPITULASI KUESIONER

Keterangan	Bank Konvensional	Bank Syariah	Total
Kuesioner yang dikirim	155	111	266
Kuesioner yang tidak kembali	41	44	85
Kuesioner yang kembali	114	67	181
Kuesioner yang tidak lengkap	8	2	10
Kuesioner yang digunakan	106	65	171
Tingkat pengembalian	73.55%	60.36%	68.05%
Prosentase data yang digunakan	68.39%	58.56%	64.29%

Sumber: Data Olahan 2006

Dengan melihat tabel 1, total keseluruhan kuesioner yang dibagikan pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah adalah 266 lembar. Sedangkan yang kembali sebanyak 181 lembar, sehingga dalam penelitian ini tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 68.05 persen. Kuesioner yang layak digunakan sebanyak 171 lembar, sedangkan kuesioner yang tidak lengkap sebanyak 10 lembar. Kuesioner yang tidak lengkap dibuang dan tidak digunakan dalam pengolahan data, sehingga tingkat pengembalian yang digunakan adalah sebesar 64.29 persen.

Pengujian Outlier

Pada pengujian outlier dihasilkan data yang menyimpang atau ekstrim sebanyak 29 data. Data outlier dari sampel karyawan Bank Konvensional sebanyak 15 data, sedangkan dari sampel karyawan Bank Syariah sebanyak 14 data. Data outlier kemudian dikeluarkan dan tidak dimasukkan pada pengujian selanjutnya. Dengan demikian data final yang diolah pada pengujian berikutnya adalah 91 data sampel karyawan Bank Konvensional dan 51 data sampel karyawan Bank Syariah, sehingga total data final yang diolah pada pengujian selanjutnya adalah sebanyak 142 data. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2.

TABEL 2
HASIL PENGUJIAN OUTLIER

Keterangan	Data Terkumpul	Data Outlier	Data Final
Bank Konvensional	106	15	91
Bank Syariah	65	14	51
Total	171	29	142

Sumber: Data Olahan 2006

Berdasarkan total dari data final di atas, maka dapat diketahui karakteristik dari responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden digolongkan berdasarkan lama bekerja, pengalaman bekerja, pekerjaan sekarang dan jabatan.

TABEL 3
STATISTIK DESKRIPTIF RESPONDEN

Keterangan	Jumlah	Persentase
Lama Bekerja		
0 - 5 tahun	62	43.66%
5,01 - 10 tahun	33	23.24%
> 10 tahun	47	33.10%
Pengalaman Kerja		
Bekerja di Bank Syariah	33	23.24%
Bekerja di Bank Konvensional	89	62.68%
Bekerja di Bank Syariah dan Konvensional	20	14.08%
Pekerjaan Sekarang		
Pada Bank Syariah	51	35.92%
Pada Bank Konvensional	91	64.08%

Jabatan		
Karyawan	136	95.77%
Supervisor	5	3.52%
Manager	1	0.70%

Sumber: Data Olahan 2006

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 0–5 tahun yaitu sebesar 43.66 persen. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan yang belum lama bergabung dalam dunia perbankan. Sedangkan pengalaman bekerja dan pekerjaan sekarang diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dari Bank Konvensional dengan latar belakang pengalaman kerja juga dari Bank Konvensional yaitu sebesar 62.68 persen. Selain itu responden Bank Syariah yang memiliki latar belakang dari Syariah hanya sebesar 23.24 persen dan yang memiliki latar belakang dari keduanya sebesar 14.08 persen, sehingga keseluruhan dari responden Bank Syariah sebesar 35.92 persen. Jabatan responden sebagian besar adalah karyawan yaitu sebesar 95.77 persen. Kriteria responden yang tergolong sebagai karyawan pada penelitian ini adalah yang bekerja sebagai teller maupun staf suatu bagian.

Pengujian Validitas

Pada pengujian validitas, harga koefisien korelasi dari analisis dibandingkan dengan nilai minimum yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,3. Dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 (Sudarmanto 2005:89).

a. Pengujian Validitas *Affective Commitment*

Dengan melihat tabel 4, maka instrumen *affective commitment* yang digunakan pada penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Ini terlihat dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan semua instrumen dinyatakan valid (Sudarmanto 2005:89).

TABEL 4
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
INSTRUMEN *AFFECTIVE COMMITMENT*

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Ako1	0.719	Valid
Ako2	0.664	Valid
Ako3	0.603	Valid
Ako4	0.403	Valid
Ako5	0.630	Valid
Ako6	0.663	Valid

Sumber: Data Olahan 2006

b. Pengujian Validitas *Continuance Commitment*

Dengan melihat tabel 5, maka instrumen *continuance commitment* yang digunakan pada penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Ini terlihat dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan semua instrumen dinyatakan valid (Sudarmanto 2005:89).

TABEL 5
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
INSTRUMEN *CONTINUANCE COMMITMENT*

Pertanyaan	Koefisien korelasi	Keterangan
cko1	0.708	Valid
cko2	0.752	Valid
cko3	0.596	Valid
cko4	0.560	Valid
cko5	0.715	Valid

Sumber: Data Olahan 2006

c. Pengujian Validitas *Normative Commitment*

Dengan melihat tabel 5, maka instrumen *continuance commitment* yang digunakan pada penelitian ini dapat digunakan pada analisis selanjutnya. Ini terlihat dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 dan semua instrumen dinyatakan valid (Sudarmanto 2005:89).

TABEL 6
HASIL PENGUJIAN VALIDITAS
INSTRUMEN *NORMATIVE COMMITMENT*

Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
nko1	0.655	Valid
nko2	0.648	Valid
nko3	0.367	Valid
nko4	0.578	Valid
nko5	0.495	Valid
nko6	0.607	Valid
nko7	0.664	Valid

Sumber : Data Olahan 2006

Pengujian Reliabilitas

Sudarmanto (2005:89) menjelaskan bahwa alat ukur yang reliabel berarti akan memberikan hasil pengukuran yang relatif sama apabila dilakukan pengulangan atas penggunaan alat ukur tersebut. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali 2005:42). Hasil pengujian reliabilitas pada penelitian ini tertera pada tabel 7.

TABEL 7
HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS

Instrumen	Alpha	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0.8968	Reliabel
<i>Continuance Commitment</i>	0.8824	Reliabel
<i>Normative Commitment</i>	0.8945	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2006

Dengan melihat tabel 7 di atas, nilai alpha dari tiap instrumen lebih besar dari nilai yang ditetapkan, yaitu 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen yang digunakan adalah reliabel. Dengan demikian alat ukur yang digunakan oleh peneliti akan memberikan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan sebagai langkah awal sebelum melakukan uji hipotesis. Pada pengujian ini, nilai yang dihasilkan dibandingkan dengan alpha 0.01, 0.05 dan 0.1. Hasil pengujian normalitas tertera pada tabel 8.

TABEL 8
HASIL PENGUJIAN NORMALITAS

Instrumen	Sig.	Keterangan Distribusi Data		
		Alpha 0.01	Alpha 0.05	Alpha 0.1
<i>Affective Commitment</i>	0.077	Normal	Normal	Tidak Normal
<i>Continuance Commitment</i>	0.045	Normal	Tidak Normal	Tidak Normal
<i>Normative Commitment</i>	0.072	Normal	Normal	Tidak Normal

Sumber: Data Olahan 2006

Dari tabel 8 di atas, terlihat pada tiap instrumen memiliki distribusi data yang berbeda pada masing-masing tingkat kepercayaan. Pada tingkat kepercayaan 0.01, tiap instrumen memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari alpha sehingga semua data dinyatakan terdistribusi normal. Pada tingkat kepercayaan 0.05, instrumen *affective* dan *normative commitment* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari alpha sehingga data dinyatakan terdistribusi normal. Sedangkan instrumen dalam *continuance commitment* memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha sehingga data dinyatakan tidak terdistribusi normal. Pada tingkat kepercayaan 0.1, tiap instrumen memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha sehingga semua data dinyatakan tidak terdistribusi normal. Dengan demikian pengujian hipotesis pada data yang terdistribusi normal dilakukan dengan metode statistik parametrik yaitu dengan T-test, sedangkan pengujian hipotesis data yang tidak terdistribusi normal dilakukan dengan metode statistik non-parametrik yaitu dengan Mann-Whitney U-test.

Pengujian dan Pembahasan

a. Pengujian dan Pembahasan *Affective Commitment*

Hipotesis satu dinyatakan bahwa *affective commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih rendah daripada *affective commitment* pada karyawan Bank Syariah. Hasil pengujian *affective commitment* pada masing-masing tingkat kepercayaan tertera pada tabel 9.

TABEL 9
HASIL PENGUJIAN *AFFECTIVE COMMITMENT*

Tingkat Kepercayaan	Signifikansi	Kesimpulan
1%	0.395	Tidak dapat menolak Ho
5%	0.395	Tidak dapat menolak Ho
10%	0.256	Tidak dapat menolak Ho

Sumber: Data Olahan 2006

Dengan demikian pada hipotesis pertama dikatakan tidak dapat menolak H_0 karena nilai signifikansi lebih besar dari alpha. Arah perbedaan yang dihasilkan menunjukkan bahwa *affective commitment* karyawan Bank Konvensional lebih besar dari *affective commitment* karyawan Bank Syariah. Besarnya *mean rank* yang berbeda pada tiap tingkat kepercayaan disebabkan karena alat analisis yang digunakan berbeda. Ini berarti hipotesis pertama tidak terbukti sehingga hasil analisis yang diambil adalah tidak terdapat perbedaan *affective commitment* pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah.

TABEL 10
MEAN RANK AFFECTIVE COMMITMENT

Keterangan	Tingkat Kepercayaan		
	1%	5%	10%
Bank Konvensional	22.7802	22.7802	74.42
Bank Syariah	22.3529	22.3529	66.29

Sumber: Data Olahan 2006

Affective Commitment muncul karena karyawan merasa menjadi bagian dari suatu organisasi karena adanya ikatan emosional (Meyer *et al.* dalam Anik dan Arifuddin 2003). Idealisme keagamaan pada Bank Syariah yang diduga dapat membedakan *affective commitment* pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah pada kenyataannya tidak menyebabkan *affective commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih rendah daripada *affective commitment* pada karyawan Bank Syariah. Dalam pelaksanaannya, idealisme keagamaan pada Bank Syariah maupun motivasi bisnis pada Bank Konvensional tidak memiliki perbedaan derajat dalam menumbuhkan sikap bangga dan bahagia menjadi bagian pada suatu perusahaan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

b. Pengujian dan Pembahasan *Continuance Commitment*

Hasil pengujian hipotesis pada masing-masing tingkat kepercayaan tertera pada tabel 11.

TABEL 11
HASIL PENGUJIAN *CONTINUANCE COMMITMENT*

Tingkat Kepercayaan	Signifikansi	Kesimpulan
1%	0.000	Ho ditolak
5%	0.001	Ho ditolak
10%	0.001	Ho ditolak

Sumber: Data Olahan 2006

Dengan demikian hasil pengujian dinyatakan menolak Ho, sehingga dapat dikatakan bahwa *continuance commitment* pada karyawan Bank Konvensional berbeda secara signifikan dengan *continuance commitment* pada karyawan Bank Syariah.

Arah perbedaan dapat dilihat pada tabel 12. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *continuance commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *continuance commitment* pada karyawan Bank Syariah. Ini terlihat pada *mean rank* sampel karyawan Bank Konvensional pada tiap-tiap tingkat kepercayaan selalu lebih tinggi daripada *mean rank* sampel karyawan Bank Syariah. Besarnya *mean rank* yang berbeda pada masing-masing tingkat kepercayaan disebabkan oleh penggunaan alat analisis yang berbeda dimana pada tingkat kepercayaan 5 persen dan 10 persen menggunakan Mann-Whitney U-test, sedangkan pada tingkat kepercayaan 1 persen menggunakan T-test. Dengan demikian hipotesis kedua tidak didukung oleh hasil pengujian karena *mean rank* yang dihasilkan terbalik dengan dugaan penulis.

TABEL 12
MEAN RANK CONTINUANCE COMMITMENT

Keterangan	Tingkat Kepercayaan		
	1%	5%	10%
Bank Konvensional	18.2308	80.12	80.12
Bank Syariah	16.5490	56.12	56.12

Sumber: Data Olahan 2006

Continuance commitment muncul pada karyawan yang tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain (Meyer *et al.* dalam Anik dan Arifuddin, 2003). *Continuance commitment* memungkinkan karyawan memiliki perasaan takut apabila meninggalkan perusahaan akan menerima kerugian *financial* dan kerugian lainnya. Dalam hal ini, idealisme keagamaan yang ada pada karyawan Bank Syariah tidak menyebabkan *continuance commitment* yang dimiliki lebih tinggi dari *continuance commitment* pada karyawan Bank Konvensional. Terdapat kemungkinan bahwa peraturan yang berlaku pada masing-masing perbankan menimbulkan pemahaman dan budaya organisasi yang berbeda. Dari budaya yang berbeda tersebut mungkin membuat karyawan Bank Konvensional menilai bahwa peraturan yang diterapkan pada Bank Konvensional lebih tegas daripada peraturan yang diterapkan pada Bank Syariah. Dapat dikatakan bahwa karyawan Bank Konvensional memiliki ketakutan yang lebih besar jika meninggalkan perusahaan akan menerima kerugian *financial* dan kerugian lainnya, dengan demikian menjadikan *continuance commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *continuance commitment* karyawan Bank Syariah.

c. Pengujian dan Pembahasan Normative Commitment

Hasil pengujian hipotesis pada masing-masing tingkat kepercayaan tertera pada tabel 13.

TABEL 13
HASIL PENGUJIAN *NORMATIVE COMMITMENT*

Tingkat Kepercayaan	Signifikansi	Kesimpulan
1%	0.000	Ho ditolak
5%	0.000	Ho ditolak
10%	0.000	Ho ditolak

Sumber: Data Olahan 2006

Dengan demikian hasil pengujian dinyatakan menolak Ho, sehingga dapat dikatakan bahwa *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional berbeda secara signifikan dengan *normative commitment* pada karyawan Bank Syariah.

Arah perbedaan dapat dilihat pada tabel 14. Hasil pengujian didapat bahwa *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *normative commitment* pada karyawan Bank Syariah. Ini terlihat pada *mean rank* sampel karyawan Bank Konvensional pada tiap-tiap tingkat kepercayaan selalu lebih tinggi daripada *mean rank* sampel karyawan Bank Syariah. Besarnya *mean rank* yang berbeda pada masing-masing tingkat kepercayaan disebabkan oleh perbedaan alat analisis yang digunakan. Pada tingkat kepercayaan 1 persen dan 5 persen menggunakan T-test, sedangkan pada tingkat kepercayaan 10 persen menggunakan Mann-Whitney U-test. Dengan demikian hipotesis ketiga tidak didukung oleh hasil pengujian karena *mean rank* yang dihasilkan terbalik dengan dugaan penulis.

TABEL 14
MEAN RANK *NORMATIVE COMMITMENT*

Keterangan	Tingkat Kepercayaan		
	1%	5%	10%
Bank Konvensional	26.7143	26.7143	82.15
Bank Syariah	24.5686	24.5686	52.49

Sumber: Data Olahan 2006

Normative Commitment muncul dari nilai-nilai yang ada dalam diri karyawan (Meyer *et al.* dalam Anik dan Arifuddin 2003). Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa seharusnya mereka harus melakukan segala sesuatu yang diterapkan pada organisasi. Idealisme keagamaan pada Bank Syariah yang diduga dapat membedakan *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah pada kenyataannya tidak menyebabkan *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih rendah daripada *normative commitment* pada karyawan Bank Syariah. Sebaliknya *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional justru lebih tinggi dari *normative commitment* karyawan Bank Syariah. Dalam pelaksanaannya setiap karyawan memiliki perasaan atau nilai-nilai agar dapat menjalankan kewajibannya pada perusahaan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Seperti yang terjadi pada hipotesis kedua, terdapat kemungkinan bahwa arah yang berbalik disebabkan karena pemahaman karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada masing-masing perbankan. Pemahaman yang berbeda menimbulkan nilai-nilai dalam organisasi yang diyakini oleh karyawan juga berbeda. Mungkin karyawan Bank Konvensional menilai bahwa peraturan yang berlaku pada Bank Konvensional lebih tegas daripada peraturan yang berlaku pada Bank Syariah. Selain itu, barangkali motivasi bisnis yang erat dengan Bank Konvensional sangat berperan dalam mendorong karyawan Bank Konvensional memiliki *normative commitment* yang tinggi bagi perusahaan. Sedangkan idealisme keagamaan yang erat pada Bank Syariah mungkin menjadikan karyawannya menilai bahwa peraturan yang diterapkan lebih fleksibel sehingga *normative commitment* pada karyawan Bank Syariah justru lebih rendah dari *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Hipotesis satu tidak didukung oleh hasil pengujian karena tidak terbukti ada perbedaan *affective commitment* pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah. Hal ini mungkin disebabkan bahwa ikatan emosional akan muncul pada setiap orang yang bekerja tanpa memperhatikan faktor-faktor dalam lingkungan pekerjaan. Idealisme keagamaan maupun motivasi bisnis pada kenyataannya tidak memiliki derajat perbedaan dalam menumbuhkan *affective commitment* karyawan pada perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah akan berusaha tetap bertahan dalam perusahaan karena sama-sama merasa memiliki dan merasa bahagia dapat bergabung pada perusahaan tanpa memperhatikan hal-hal yang berperan dalam menumbuhkan ikatan emosional.
- b. Hipotesis dua tidak didukung oleh hasil pengujian karena meskipun terbukti terdapat perbedaan *continuance commitment* pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah tetapi arahnya terbalik dengan hipotesis yaitu *continuance commitment* karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *continuance commitment* karyawan Bank Syariah. Hipotesis yang terbalik ini mungkin disebabkan oleh peraturan yang berlaku pada masing-masing perbankan menimbulkan pemahaman dan budaya organisasi yang berbeda. Dari budaya yang berbeda tersebut membuat karyawan Bank Konvensional menilai bahwa peraturan yang diterapkan pada Bank Konvensional lebih tegas daripada peraturan yang diterapkan pada Bank Syariah. Dapat dikatakan bahwa karyawan Bank Konvensional memiliki ketakutan yang lebih besar jika meninggalkan perusahaan akan menerima berbagai kerugian. Selain itu motivasi bisnis pada karyawan Bank Konvensional mungkin sangat berperan dalam menumbuhkan perasaan takut untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian menjadikan *continuance commitment* karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *continuance commitment* karyawan Bank Syariah.
- c. Hipotesis tiga tidak didukung oleh hasil pengujian karena meskipun terbukti terdapat perbedaan *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional dan karyawan Bank Syariah tetapi arahnya terbalik dengan

hipotesis yaitu *normative commitment* karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *normative commitment* karyawan Bank Syariah. Hipotesis yang terbalik ini mungkin disebabkan oleh pemahaman karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan. Terdapat kemungkinan bahwa motivasi bisnis yang erat dengan karyawan Bank Konvensional sangat berperan dalam mendorong karyawan untuk lebih memahami nilai-nilai dalam melaksanakan pekerjaan daripada idealisme keagamaan yang ada pada Bank Syariah. Dengan demikian menjadikan *normative commitment* pada karyawan Bank Konvensional lebih tinggi dari *normative commitment* pada karyawan Bank Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Evi, "*Indonesia Syariah Expo 2006*", Harian Seputar Indonesia, No. 309, Tahun I, 8 Mei, 2006
- Firdaus, dkk, "*Konsep dan Implementasi Bank Syariah*", Jakarta: Renaisan. 2005
- Ghozali, Imam, "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*", Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005
- Kasmir, "*Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2000
- Kuntjoro, Zainuddin Sri, "*Komitmen Organisasi*", <http://www.e-psikologi.com>, 25 Juli 2002
- Panggabean, Mutiara, "Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu", *Media Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 1, No. 2, pp. 89 – 124. 2001

Santosa, Singgih, "*SPSS versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*", Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2002

Sri Anik dan Arifuddin, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi", *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Vol. 7, No. 2, Desember: 159-181. 2003