

PERSEPSI PENILAIAN HAK DAN KEWAJIBAN KETENAGAKERJAAN ISLAM PERSPEKTIF CHAUDHRY PADA KARYAWAN BANK JATIM SYARIAH¹

Evita Febriani Ludiyatno

Departemen Ekonomi Syariah-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga

Email: febranievita@yahoo.co.id

Eko Fajar Cahyono

Departemen Ekonomi Syariah-Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Airlangga

Email: ekofajarc@feb.unair.ac.id

ABSTRACT:

This study aims to determine the assessment of the rights and obligations of Islamic laborers from the perspective of Chaudhry. Employee rights include receiving the same treatment, getting a price specialization, being treated well, getting the right salary, not given a job beyond his ability, getting medical assistance. Whereas employee obligations include having a sincere and uplifting spirit and having a good religious nature case studies on the employees of Bank Jatim Syariah Central Surabaya and Sidoarjo. This research uses a quantitative descriptive approach with simple tabulations.

Keywords: rights, obligations, Employee

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau Sumber Daya Insani (SDI) merupakan salah satu asset yang sangat berharga didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan. Maka dari itu sangat penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam menjaga sumber daya manusia yang ada. Ketenagakerjaan merupakan variabel yang krusial dalam pembahasan ekonomi baik dalam tinjauan makro maupun mikro.

Dalam Undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan

membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja agar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Adapun juga dalam hak dan kewajiban sebagai karyawan bank secara umum adalah karyawan Bank wajib menjaga kerahasiaan keuangan para nasabah dari siapapun, petugas bank mempunyai kewajiban untuk tidak membicarakan tentang keuangan nasabahnya di luar kepentingan dinas dan berkewajiban untuk menjaga dan memelihara arsip atau surat-surat antara bank dengan nasabahnya. Karyawan bank berhak menerima upah sesuai kesepakatan dan jam kerja sesuai ketentuan serta menerima tunjangan-tunjangan dari perusahaan, Seluruh konsep dasar ini sejalan dengan prinsip

¹ Jurnal ini merupakan bagian dari skripsi yang ditulis oleh Evita Febriani Ludiyatno, NIM: 041511433160, yang diuji pada 18 Oktober 2019.

pemikiran buku *Sistem Ekonomi Islam* perspektif Chaudhry yang mana perspektif Chaudhry ini menjadi rujukan akademisi dunia.

Bank Jatim syariah (BJS) dilandasi filosofi pelayanan dan kepercayaan untuk mengatasi masalah perekonomian di masyarakat luas. Sebagai lembaga keuangan yang terpercaya Bank Jatim Syariah membangun karakter Sumber Daya Insani (SDI) dengan prinsip luhur Bank Jatim selaku induk perusahaan dari Bank Jatim Syariah yang memperoleh banyak penghargaan antara lain Top Bank Bidang Pembelajaran SDM dan Top BPD 2017 Buku III oleh Businessnews 14 September 2017. Berdasarkan banyaknya penghargaan yang diperoleh Bank Jatim dan dilihat dari uraian sebelumnya peneliti tertarik untuk membahas dan meneliti lebih dalam penelitian ini di Bank Jatim Syariah Surabaya Pusat dan Bank Jatim Syariah Sidoarjo karena merupakan bagian dari Bank Jatim yang terbesar di Surabaya dan Sidoarjo

Pemanfaatan tenaga kerja manusia dalam rangka mengaktualisasikan fungsi kekhilafan dan sekaligus fungsinya sebagai pembangun, sangat dihargai oleh ajaran Islam Sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini hendak menganalisis persepsi penilaian hak dan kewajiban tenaga kerja Islam perspektif Chaudry

pada karyawan bank Jatim Syariah. Untuk mengetahui apakah karyawan bank Jatim Syariah sudah atau belum menerapkan serta menerima hak dan kewajiban tenaga kerja Islam perspektif Chaudry. Hal tersebut mendorong peneliti untuk mengetahui lebih lanjut tentang kegiatan tersebut karena seiring dengan perkembangan ekonomi pada saat ini terutama pada karyawan bank Jatim Syariah di Surabaya Pusat dan Sidoarjo.

II. LANDASAN TEORI

Keadilan Dalam Konvensional

Menurut Immanuel Kant dalam Bahder tahun 2015 mengungkapkan keadilan tertinggi adalah ketidakadilan yang paling besar. Dengan kata lain keadilan yang bersifat absolut adalah manifestasi dari wujud ketidakadilan

Menurut Satjipto (2006) hakekat dari keadilan memberikan bagian hak kepada setiap orang yang seharusnya diterima menurut aturan hukum dan kebajikan, memberikan kemerdekaan kepada individu untuk mengejar kemakmurannya untuk memberi peluang kepada setiap orang untuk mencari kebenaran secara layak.

Teori Ketenagakerjaan Internasional

Menurut Bahder (2015) untuk menjamin hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam industri perburuhan internasional ILO (*International Labour Organization*) menetapkan landasan pekerja internasional sebagai berikut

1. Freedom Of Association

Kaidah *Freedom Of Association* adalah hak asasi setiap pekerja untuk berserikat, prinsip ini memberikan kebebasan pada pekerja membentuk serikat pekerja secara demokratis, mandiri dan bebas dari campur tangan pemerintah.

2. *Collective Bargaining*

Kaidah *Collective Bargaining* merupakan hak bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar masalah kondisi kerja yang menyangkut jam kerja, upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lain ditentukan bersama.

3. *Conciliation and Arbitration*

Kaidah tersebut merujuk pada hak dalam berdamai dan menyelesaikan sengketa yaitu cara pemecahan masalah, agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Sama halnya dengan konsiliasi dalam arbitrase pun diperlukan sikap sukarela, tidak ada unsur paksaan.

4. *Consultation and Cooperation at The Level of Undertaking*

Kaidah ini merupakan suatu hak untuk bertatap muka untuk melakukan konsultasi dan bekerja sama di tingkat perusahaan.

5. *Communications within Undertaking*

Kaidah ini merupakan hak dalam menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha. Komunikasi antar manusia atau *human*

relations merupakan kunci yang dapat mengurangi atau meredusir terjadinya konflik.

6. *Grievance Settlement*

Kaidah ini merupakan hak untuk mengajukan keluhan. Adanya hak ini, baik langsung atau melalui serikat pekerja disetiap unit kerja yang bersangkutan,

7. *Terminations of employment*

Kaidah ini merupakan hak memutuskan hubungan kerja. Satu prinsip ini berperan penting dalam menjaga keserasian dan keseimbangan antara kepentingan pekerja.

Hal ini mempengaruhi input bahan baku produksi barang dan jasa halal yang harus diimpor ataupun mempengaruhi harga barang dan jasa jadi yang akan diekspor keluar negeri, sehingga nilai dengan jelas mempengaruhi tingkat indeks dari industri halal di suatu negara.

Teori Ketenagakerjaan Islam

Hak Tenaga Kerja

Hak dasar pekerja adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Menurut Chaudhry tahun 2012 hak pekerja antara lain Para pekerja berhak memperoleh upah yang semestinya agar dapat memperoleh taraf hidup yang baik, Barang yang dihasilkan di pabriknya harus diberikan pada mereka secara bebas atau dengan tarif yang lebih murah, Tenaga kerja diperlakukan dengan baik

dan sopan serta memafkan mereka jika berbuat kesalahan selama bekerja. Tenaga kerja berhak memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup yang baik. Tenaga kerja tidak boleh diberikan pekerjaan yang melampaui batas diluar kemampuan yang dimiliki. Tenaga kerja berhak memperoleh bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya.

Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban dasar pekerja menurut Chaudhry tahun 2012 adalah memenuhi semua kewajiban yang tertuang dalam perjanjian kerja. Ia harus bersungguh-sungguh mengerahkan kemampuannya sesuai dengan syarat-syarat kerja secara efisien dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen dengan pekerjaannya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kualifikasinya, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya. Secara moral, dia terikat untuk selalu setia dan tulus kepada majikannya dan tidak boleh ada godaan maupun suapan yang dapat mendorongnya untuk bekerja berlawanan dengan tujuan majikannya. Jika ia dipercaya untuk mengurus barang milik majikannya, maka harus dapat dipercaya dan tidak menggelapkan maupun merusak barang tersebut.

Permasalahan Tenaga Kerja

Permasalahan yang timbul dalam dunia ketenagakerjaan di Indonesia menurut Batubara (1997) dalam Aisyah (2019) meliputi perluasan lapangan pekerjaan, peningkatan mutu dan kemampuan pekerja, perlindungan dan penyebaran tenaga kerja. Menurut Jawad dan Abbas (2010) permasalahan hubungan ketenagakerjaan pada ajaran Islam normatif berkenaan dengan kesetaraan dan perilaku adil, pengejaran kepentingan diri sendiri oleh buruh dan manajemen. Pada Negara komunis konflik ada antara pekerja dan partai yang berkuasa, yang memiliki monopoli kekuasaan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif untuk menjawab tujuan penelitian yaitu mengetahui persepsi penilaian hak dan kewajiban tenaga kerja islam perspektif Chaudhry pada bank Jatim Syariah Surabaya Pusat dan Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan bank Jatim Syariah Surabaya Pusat dan Sidoarjo.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer yang menggunakan kuisioner lalu di analisis menggunakan metode distribusi frekuensi yang menggunakan tabel tabulasi sederhana kemudian menggunakan uji validitas dan realibilitas.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada tabel 1 penilaian hak dan kewajiban menunjukkan seluruh karyawan bank Jatim Syariah Surabaya dan Sidoarjo menilai setuju dengan penilaian hak-hak tenaga kerja Islam perspektif Chaudhry kecuali hak diberikannya spesialisasi harga barang di kantor dan seluruh pimpinan rata-rata setuju dengan seluruh kewajiban tenaga kerja Islam perspektif Chaudhry.

Tabel 1.
Hasil Penilaian hak dan kewajiban karyawan

Tabel 4.10 Hasil Perkoran Responden (hak karyawan)

| INDIKATOR | S (SKOR 1) | | TS (SKOR 2) | | S (SKOR 3) | | SS (SKOR 4) | | JUMLAH | SKOR RATA-RATA RESPONDEN |
|---|------------|-----|-------------|--------|------------|--------|-------------|--------|--------|--------------------------|
| | FREKUENSI | % | FREKUENSI | % | FREKUENSI | % | FREKUENSI | % | | |
| HAK1 (mendapat perlakuan sama PP LK) | 0 | 0% | 8 | 7.41% | 60 | 55.56% | 40 | 37.04% | 108 | 3.20 |
| HAK2 (diperlakukan tidak memandang jabatan) | 2 | 2% | 15 | 13.89% | 56 | 51.85% | 35 | 32.41% | 108 | 3.15 |
| HAK3 (diperlakukan berdasarkan jabatan) | 1 | 1% | 13 | 12.04% | 66 | 61.11% | 28 | 25.93% | 108 | 3.1 |
| HAK4 (mendapat spesialisasi harga) | 25 | 23% | 40 | 37.04% | 27 | 25.00% | 16 | 14.81% | 108 | 2.3 |
| HAK5 (mendapat harga spesial) | 20 | 19% | 49 | 45.37% | 17 | 15.74% | 13 | 12.04% | 108 | 2.13 |
| HAK6 (diperlakukan dengan baik) | 4 | 4% | 16 | 14.81% | 63 | 58.33% | 25 | 23.11% | 108 | 3 |
| HAK7 (mendapat manfaat) | 2 | 2% | 2 | 1.85% | 78 | 72.22% | 26 | 24.07% | 108 | 3.10 |
| HAK8 (mendapat informasi/kontribusi) | 6 | 6% | 9 | 8.33% | 66 | 61.11% | 27 | 25.00% | 108 | 3.05 |
| HAK9 (mendapat gaji tepat waktu) | 4 | 4% | 11 | 10.19% | 47 | 43.52% | 46 | 42.59% | 108 | 3.25 |
| HAK10 (mendapat gaji sesuai standar) | 4 | 4% | 13 | 12.04% | 58 | 53.70% | 33 | 30.56% | 108 | 3.1 |
| HAK11 (dibayar sesuai kemampuan diri) | 4 | 4% | 11 | 10.19% | 68 | 63.04% | 25 | 23.15% | 108 | 3.05 |
| HAK12 (dibayar sesuai bidang kerja) | 4 | 4% | 21 | 19.44% | 65 | 60.19% | 18 | 16.87% | 108 | 2.9 |
| HAK13 (mendapat jaminan kesehatan/Asuransi) | 3 | 3% | 8 | 7.41% | 62 | 57.41% | 35 | 32.41% | 108 | 3.10 |
| HAK14 (dapat dengan gaji sesuai) | 2 | 2% | 15 | 13.89% | 56 | 51.85% | 35 | 32.41% | 108 | 3.15 |
| HAK15 (diperlakukan istimewa bila sakit) | 3 | 3% | 11 | 10.19% | 52 | 48.12% | 42 | 38.89% | 108 | 3.23 |
| MEAN | 6.5 | | 16.13333 | | 56.0666667 | | 29.6 | | | |
| MODUS | 4 | | 49 | | 78 | | 26 | | | 46 |

Tabel 4.11 Hasil Perkoran Responden (kewajiban karyawan)

| INDIKATOR | S (SKOR 1) | | TS (SKOR 2) | | S (SKOR 3) | | SS (SKOR 4) | | JUMLAH | PERSENTASE | SKOR RATA-RATA RESPONDEN |
|---|------------|-----|-------------|-----|------------|-----|-------------|-----|--------|------------|--------------------------|
| | FREKUENSI | % | FREKUENSI | % | FREKUENSI | % | FREKUENSI | % | | | |
| KW1 (mendukung karyawan) | 0 | 0% | 1 | 1% | 3 | 3% | 4 | 50% | 8 | 100% | 3.38 |
| KW2 (dapatnya kontribusi bila ada) | 1 | 13% | 0 | 0% | 3 | 38% | 4 | 50% | 8 | 100% | 3.25 |
| KW3 (dapatnya karyawan) | 0 | 0% | 1 | 13% | 4 | 50% | 3 | 38% | 8 | 100% | 3.25 |
| KW4 (mendukung tugas dengan baik) | 2 | 25% | 1 | 13% | 2 | 25% | 3 | 38% | 8 | 100% | 2.75 |
| KW5 (berkontribusi bila ada kesempatan) | 0 | 0% | 1 | 13% | 3 | 38% | 4 | 50% | 8 | 100% | 3.38 |
| KW6 (mendukung/dukungan) | 2 | 25% | 2 | 25% | 1 | 13% | 3 | 38% | 8 | 100% | 2.6 |
| KW7 (mendukung tugas) | 0 | 0% | 1 | 13% | 4 | 50% | 3 | 38% | 8 | 100% | 3.25 |
| KW8 (gimana pada saat mendapat) | 1 | 13% | 2 | 25% | 3 | 38% | 2 | 25% | 8 | 100% | 2.75 |
| KW9 (diperlakukan tidak sama) | 2 | 25% | 0 | 0% | 4 | 50% | 2 | 25% | 8 | 100% | 2.75 |
| KW10 (mendukung/dukungan) | 1 | 13% | 2 | 25% | 1 | 13% | 4 | 50% | 8 | 100% | 3 |
| KW11 (mendukung/dukungan bila ada) | 2 | 25% | 1 | 13% | 2 | 25% | 3 | 38% | 8 | 100% | 2.75 |
| MEAN | 3 | | 1.09091 | | 2.72727 | | 3.81818 | | | | |
| MODUS | 2 | | 2 | | 4 | | 4 | | | | |

Sumber : data primer yang diolah (2019)

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas

| Variabel | N | Indikator | Signifikan | Pearson Correlation | Keterangan |
|-----------|-----|-----------|------------|---------------------|------------|
| HAK | 108 | HAK1 | 0,000 | 0,769 | VALID |
| | 108 | HAK2 | 0,000 | 0,661 | VALID |
| | 108 | HAK3 | 0,000 | 0,770 | VALID |
| | 108 | HAK4 | 0,000 | 0,706 | VALID |
| | 108 | HAK5 | 0,000 | 0,714 | VALID |
| | 108 | HAK6 | 0,000 | 0,822 | VALID |
| KEWAJIBAN | 8 | KWJEN1 | 0,005 | 0,873 | VALID |
| | 8 | KWJEN2 | 0,004 | 0,881 | VALID |
| | 8 | KWJEN3 | 0,002 | 0,903 | VALID |

Sumber: SPSS 2019 (diolah)

Berdasarkan uji validitas menggunakan software spss menunjukkan hasil uji validitas menunjukkan semua indikator valid karena besar r hitung > r tabel pada tingkat signifikan 5%

Uji Realibilitas

Tabel 3.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | N | Cronbach Alpha | Kesimpulan |
|----------|-----|----------------|------------|
| HAK | 108 | 0,814 | Reliabel |
| KWJEN | 8 | 0,859 | Reliabel |

Sumber: SPSS 2019 (diolah)

Sumber: spss 64 (data diolah)

Hasil Uji Menunjukkan semua atribut kuisioner dinyatakan reliable karena besar Cronbach Alpha > 0,6 pada kuisi

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi penilaian hak dan kewajiban tenaga kerja dalam Islam perspektif Chaudhry pada karyawan bank Jatim Syariah Surabaya Pusat dan Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dengan dua kesimpulan utama yaitu persepsi penilaian hak-hak dan persepsi penilaian kewajiban tenaga kerja Islam perspektif Chaudhry pada karyawan Bank Jatim Syariah.

Berdasarkan hasil penelitian persepsi penilaian hak-hak, responden menilai setuju dengan hak-hak tenaga

kerja Islam Perspektif Chaudhry yang meliputi mendapat perlakuan yang sama baik laki-laki maupun perempuan dan tidak memandang jabatan, mendapat perlakuan dengan baik sopan dan saling memaafkan, memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup yang baik, tidak diberikan pekerjaan yang diluar kemampuan yang dimiliki, memperoleh bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya. Sedangkan pada hak diberikan barang yang dihasilkan kantor secara bebas atau dengan tarif lebih murah karyawan menilai tidak setuju.

Berdasarkan hasil penelitian persepsi penilaian kewajiban, responden menilai sangat setuju dengan kewajiban tenaga kerja Islam Perspektif Chaudhry yang mana pekerja memiliki rasa tulus dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dan menilai setuju dengan kewajiban tenaga kerja Islam Perspektif Chaudhry yang mana pekerja memiliki sifat bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga dapat memajukan perusahaan, dan pekerja memiliki sifat religius yang baik.

Temuan penelitian ini menjadi penting sebagai petunjuk umumnya bagi pimpinan perusahaan-perusahaan khususnya bagi pimpinan Bank Jatim Syariah Surabaya dan Sidoarjo agar dapat memenuhi hak-hak karyawan secara Islam. Bagi karyawan agar dapat termotivasi untuk lebih bersemangat

dalam mengerjakan kewajibannya agar dapat memajukan perusahaan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, amun demikian masih memiliki keterbatasan dimana penelitian ini bersifat subjektif yaitu terkadang jawaban yang diberikan bersifat relatif berdasarkan perasaan atau selera.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian agar lebih komprehensif serta dapat meneliti faktor-faktor apa yang mempengaruhi hak dan kewajiban tenaga kerja itu sendiri dan menambah variable lain pada ketenagakerjaan.
2. Bagi pengambil kebijakan diharapkan agar memberikan hak spesialisasi harga pada karyawan dan lebih meningkatkan hak-hak lainnya agar karyawan juga lebih bersemangat dan termotivasi menjalankan kewajiban dalam bekerja untuk memajukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Chaudhry, M.S. 2012. *Sistem Ekonomi Islam Prinsip Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan*

- Kinerja Karyawan.Universitas Diponegoro:Semarang.
- Dewan pengurus nasional FORDEBI & ADESI *Ekonomi dan Bisnis Islam. Seri Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2017. FORDEBI & ADESI.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. 2006. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara
- Jawad dan Abbas.2010. *Principles of employment relations in Islam:a normative view*. Emerald Group Publishing:USA
- Johan, Bahder. 2015. Kajian Filosofis Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern. Fkultas Hukum Universitas Jambi: Jambi.
- Kiki Ninda Apriliawati, Nur Handayani, 2016. Pengaruh PAD Dan DAU Terhadap Belanja Daerah Pada Kabupaten/Kota Jawa Timur. ISSN 2460- 0585 Jurna Ilmu dan Riset Akuntansi: Volume 5, Nomor 2, Februari 2016, melalui <https://ejournal.stiesia.ac.id>. Diakses pada tanggal 19 Januari 2019.
- Kose, John dkk.2014. *Employee RightsAnd Acquisitions*. Journal of Financial Economics: New York University
- Lahuri, Setiawan bin. Perlindungan Islam Terhadap Buruh, Muqtasid: Ekonomi dan Perbankan Syariah 4.2 (2013): 223-238.
- Lind, Marchal, and Wathen. 2014. *Statistical Techniques In Business and Economics*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muttaqien, Raisul.2006. *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*.Nusamedia dan Nuansa: Bandung
- Otoritas Jasa Keuangan.2018. <https://www.ojk.go.id/id/data-danstatistik/ojk/default.aspx>. diakses 2 Juli 2019
- Riduwan, 2003. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitan* . Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satjipto, Raharjo. 2006. Hukum Dalam Jagat Ketertiban. Uki Press:Jakarta
- Serfiani.2015. *Legal Protection on Local Employee Rights With Foreign Mission Immunity In Indonesia*. *International Journal of Social Science and Humanity*: Gadjah Mada University
- Sekaran, Uma 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis* . Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yustani, Jefrial Anton. 2018. *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Jatim Syariah KC Darmo Surabaya*. Universitas Airlangga: Surabaya.