

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA ISLAM DENGAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI

Sri Anik¹ & Arifuddin²

Abstract

This study examines the effect of Organizational Commitment and Job Involvement on the relationship between The Islamic Work Ethics and Organizational Change Attitude. The result of the study supports the hypothese that the Islamic Work Ethic relates to the Organizational Commitment and the Islamic Work Ethic related to the Organizational Change Attitude. In addition Job Involvement and the Organizational Commitment mediated the relationship between the Islamic Work Ethics and the Organizational Change Attitude whereas the result doesn't support the previous studies. The insignificant result was caused the Islamic Work Ethics universality which consists of honesty, merits, truth, shameful, self holiness, affection, simplicity and thrifty (Qana"ah/Zuhud)

Key Words: Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, Job Involvement and Organizational Change Attitude.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Caplow (1983) dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungan, dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan. Manajemen di setiap organisasi memasukkan perubahan organisasi; seperti memodifikasi struktur organisasi, tujuan organisasi, teknologi, serta penugasan dimana kesemuanya adalah alat menghadapi lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Hopwood (1987), akuntansi melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi juga mengalami perubahan yaitu pembaharuan dan perbaikan organisasi; tugas-tugas keorganisasian; struktur, strategi, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek terfragmentasi; serta konflik sosial didalam organisasi. Sementara itu menurut Birnberg dan Shield (1989), organisasi merupakan aktor tunggal yang mengolah informasi yang lengkap, dimana teori keperilakuan menganggap perusahaan adalah kerja sama antara para manajer dan

¹ Universitas Islam Sultan Agung Semarang

² Universitas Hasanuddin Makassar

karyawan, dengan asumsi perusahaan tidak mempunyai tujuan. Manajer dan Karyawan yang dominan akan menentukan tujuan perusahaan, pengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah merupakan cerminan dari berbagai faktor yang ada di lingkungan yang mempengaruhi pengambilan keputusan.

Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasi. Faktor utama adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Menurut Randall dan Cote, (1991) dalam Cohen (1999) mereka akan terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah. Menurut Yousef (2000) mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya lebih mungkin untuk merangkul perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi.

Penelitian di barat mengenai etika kerja mengarahkan pada etika kerja protestan. Etika kerja protestan merupakan variabel yang dikarakterkan sebagai kepercayaan atas kepentingan kerja keras (Mirels dan Garrett, 1971). Witt (1993) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang dan sikapnya adalah faktor penting untuk sikap kerja. Keterlibatan kerja sangat dipengaruhi dan bisa didapat sebagai bentuk pengalaman-pengalaman kerja. Semakin positif pengalaman-pengalaman tersebut semakin tinggi keterlibatannya kerjanya. Randall dan Cote (1991) mengemukakan keterlibatan kerja sebagai mediator berdasarkan teori timbal balik sosial, yang memberikan syarat tertentu pada orang-orang yang ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat.

Pentingnya peran individu sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktek akuntansi, merupakan praktek moral sekaligus diskusif (tidak bersambungan satu sama lain); hal ini menyangkut dimensi moral (etis) masing-masing individu. (Francis, 1990). Para akuntan pendidik dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Menurut Machfoeds (1999), profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Ludigdo dan Machfoedz (1999) sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya dimasyarakat pemakai jasa profesionalnya. Menyikapi perihal diatas kiranya perlu memahami perilaku akuntan pendidik (dosen akuntansi) yang bekerja pada organisasi berbasis Islam di Indonesia terhadap permasalahan etika khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi keterlibatan

dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi, dan mempengaruhi terhadap perubahan organisasi.

Penelitian ini merupakan ekstensi dari penelitian Yousef (2000) dengan penambahan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi, organisasi dan keterlibatan kerja sebagai mediator. Penelitian ini bertujuan memberikan bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.
2. Pengaruh keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etika Kerja Islami

Triyuwono (2000), mengemukakan tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmad pada semua makhluk”. Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Triyuwono (2000), mengungkapkan bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-qur'an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Didasarkan pada sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat.

Menurut Triyono (2000) syariah pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah.

Afzulurrahman (1995) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al-Qur'an* yang menekankan penting seseorang bekerja.

Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, dan bahwasannya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) (QS. An-Najm: 39-40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat itu bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1988) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti, dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: *Bagi orang laki-laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32). Ada jaminan bagikan untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al-Fussilat: 10).* Rasulullah Muhammad SAW bersabda *bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan-makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya.* Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, 1988) dalam Yuosef (2000).

Keterlibatan Kerja

Menurut Kanungo (1982), dalam Liou and Bazemore (1994) keterlibatan kerja (*job involvement*) didefinisikan sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu. Lawler & Hall (1970) dalam Nouri (1994) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan dimana seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya.

Robbins (1998), keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Komitmen Organisasi

Menurut Robinson (1996), komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu

atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi, dimana individu atau karyawan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Aranya et.al (1980), komitmen dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Mowday, Porter dan Streers (1982) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain:

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.
3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Spark dan Shelby (1998) dengan sampel penelitian para manajer pemasaran mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan orientasi etika dan sensitivitas etika. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian lain yang di lakukan sebelumnya oleh Bebeau dan Yamoore (1985) dengan unit analisa para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang di lakukan terhadap profesi akuntan publik.

Sedangkan menurut Robbins (1996) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mereflesikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Meyer et al. (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi :

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosial (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-

keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).

3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Menurut Meyer dan Allen juga menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ke-tiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan membuat sesuatu untuk menjadi lain. Adapun perubahan terencana merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana: (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Menurut Schuler dan Jackson (1997) terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21: (1) perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh, (2) restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja, dan (3) inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam.

Proses perubahan membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, profesional sumber daya manusia dan semua karyawan. Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, di mulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penelitian kembali, dan menyesuaikan kembali sumber daya manusia (Schuler and Jackson, 1997). Menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organizations' climate*) variabel manusia (*people variables*). Golembiewski (1993) dan Srinivas (1994) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feel-*

ings) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi (dalam Yousef, 2000).

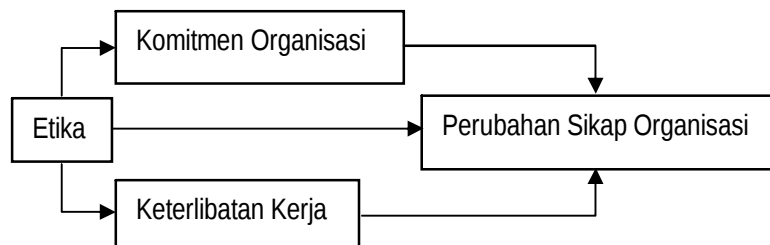
Penelitian Terdahulu

O'Reilly (1977) dalam penelitiannya mengenai kecocokan etika kerja dengan iklim organisasi mengindikasikan bahwa kepuasan, komitmen, dan performa menjadi lebih tinggi. Sedangkan Mount & Muchinsky (1978) mengukur tingkat pengaruh etika dengan jenis pekerjaan dan menemukan bahwa individu yang memiliki kecocokan etika dengan pekerjaannya akan mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dan komitmen yang tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Viswesvaran dan Deshpande (1996) dengan judul "Ethic, Success, and Job satisfaction: A Test of Dissonance Theory in India". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi tentang etika perilaku kesuksesan manajer (*perceived ethics of successful managers*) terhadap kepuasan kerja; baik kepuasan kerja secara menyeluruh maupun kepuasan terhadap aspek gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, dan pekerjaan itu sendiri. Ditemukan hasil bahwa persepsi tentang etika perilaku kesuksesan manajer berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, juga terhadap setiap aspek gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Penelitian Yuosef (2000), bertujuan untuk menyelidiki peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh etika kerja Islam pada sikap terhadap perubahan organisasi.

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesa di muka maka kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hipotesis ditunjukkan dalam gambar sebagai berikut:



Pengembangan Hipotesis

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Etika Kerja Islam

Penelitian mengenai komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand & Strawser, 1998. Poznanski & Blin, 1997; Reed et al, 1994; Shaub and Finn, 1993). Downey et.al (1975) menyatakan bahwa adanya indikasi dimana terdapat kecocokan etika dengan struktur organisasi berhubungan positif dengan tercapainya komitmen.

Ludigdo dan Machfoedz (1999) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub et al (1993) mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi, Saks et al (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi; putti et al (1989) melaporkan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (global measure) atau ekstrinsik etika kerja; Morrow and Mc Elroy (1986) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi. Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

Berdasarkan konsep dan temuan-temuan dari beberapa penelitian di atas, diajukan hipotesa dengan rumusan sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi secara langsung dan positif berhubungan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Iverson (1996), konsisten dengan model Guest (1987, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total (the total causal effect) dari positive affectivity, keamanan kerja (job security), kepuasan kerja (job satisfaction), motivasi kerja (job motivation), dan kesempatan lingkungan (environmental op-

portunity) terhadap perubahan organisasi (dalam Yousef, 2000). Di samping itu Yousef (2000) juga mengungkapkan bahwa affective commitment memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi affective dan behavioral tendency dari sikap terhadap perubahan organisasi. Continuance commitment memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi cognitive dan behavioral tendency dari sikap terhadap perubahan organisasi. Normative commitment memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi cognitive dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Dengan demikian dirumuskan hipotesis berdasarkan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.

Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Etika Kerja Islam

Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh Etika Kerja (dalam hal ini Etika Kerja Protestan) yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi. Sedangkan peran keterlibatan kerja sebagai mediasi antara etika kerja protestan, komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan. Witt (1993) menyarankan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan untuk pekerja akan menyebabkan sikap kerja yang tidak menyenangkan terhadap organisasi. Hasil ini lebih konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya menolong komitmen selanjutnya (Piere dan Dunham, 1997). Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keterlibatan kerja secara langsung dan positif berhubungan dengan Etika Kerja Islam.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi

Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Dari komitmen ini keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang kuat untuk komitmen organisasi. Temuan Cohen (1999), konsisten dengan Randall and Cote (1991) yang lebih menekankan pernyataan bahwa model komitmen kerja, komitmen organisasi merupakan variabel endogen dan etika kerja protestan merupakan variabel eksogen, sementara keterlibatan kerja menjadi perantara hubungan ini.

Dengan demikian dirumuskan hipotesis berdasarkan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, sebagai berikut:

H4: Keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Jenis data dalam penelitian ini adalah dua subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) (Indriantoro dan Supomo, 1999). Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap) dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut (1) Pendidikan tinggi mempunyai *role* yang sangat penting dalam rangka mengembangkan profesionalisme (Pratt, 1991), (2) disarankan untuk memperluas pengujian pada kelompok populasi yang berbeda (Yousef, 2000), (3) Penelitian di lingkungan dosen akuntansi masih relatif sedikit, selain itu dosen akuntansi merupakan profesi yang menghasilkan sumber daya manusia pada tiga bidang akuntansi itu sendiri.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sebuah sampel *non-probability* yang menyesuaikan dengan kriteria (pertimbangan) tertentu (Cooper and Mory, 1999). Perguruan tinggi Islam yang merupakan perguruan tinggi swasta merupakan rerangka sampling, karena sebagian besar perguruan tinggi Islam yang memiliki jurusan akuntansi adalah PTS. Adapun PTS yang dipilih sebagai sampel penelitian dengan jumlah tenaga pengajar (tetap dan tidak tetap) pada PTS di Kota Makassar dan Kota Malang. Alasan memilih kedua kota tersebut sehubungan dengan mayoritas penduduk dikota tersebut 95 % beragama Islam.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode mail survey dan contact person dengan menggunakan kuesioner. Metode ini merupakan metode data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dengan responden, dimana pertanyaan peneliti dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 1999). Kuesioner tersebut dikirimkan pos ke perguruan tinggi Islam di kedua kota dan harus diisi langsung oleh para dosen akuntansi dari perguruan tinggi tersebut. Responden diharapkan dapat mengirimkan kembali kuesioner ini kepada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari Al Qur'an dan Hadist, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2000). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat dari instrumen Ali (1988). Instrumen berisi singkat ini terdiri dari 17 item. Instrumen ini menggunakan skala likert 5 point, dengan skor 1: *sangat tidak setuju*, 2: *tidak setuju*, 3: *netral*, 4: *setuju* dan 5: *sangat setuju*. Konsistensi internal (*Cronbach's alpha*) dalam penelitian ini adalah 0,76 yang diuji dengan menggunakan 117 manajer sebagai sampel di Saudi Arabia, dimana *Cronbach's alpha* mencapai 0,89 (Yousef, 2000).

Keterlibatan Kerja

Variabel keterlibatan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Ke-10 item keterlibatan kerja diukur menggunakan skala likert 5 point, dengan skor 1: *sangat tidak setuju*, 2: *tidak setuju*, 3: *netral*, 4: *setuju* dan 5: *sangat setuju*. Pengukuran keterlibatan kerja merepresentasikan luasnya dimana individu secara psikologis mengidentifikasi pekerjaannya, misalnya perasaan bahwa pekerjaannya merepresentasikan inti dari image diri mereka sendiri (Ibid).

Komitmen Organisasi

Yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstrom, 1989). Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu: *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkannya) (Meyer et al, 1993). Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Meyer

dan Allen (1991). Instrumen ini terdiri dari 16 item yang dibedakan dalam dua sub-skala, yaitu: *affective*, *continuence*.

Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996). Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: cognitive (tidak mendukung), affective (menginginkan) dan behavioral tendency (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef, 2000). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Duham et al., (1989) yang terdiri 18 item. Instrumen ini terdiri dari tiga sub-skala tersebut terdiri dari 6 item. Instrumen ini menggunakan skala likert 5 point, dengan skor 1: *sangat tidak setuju*, 2: *tidak setuju*, 3: *netral*, 4: *setuju* dan 5: *sangat setuju*.

Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu untuk menguji variabel mediasi (variabel intervening) digunakan metode analisis jalur (Path Analysis) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Komitmen Org} &= b_1 \text{ Etika Kerja Is} + e_1 \dots\dots\dots (1) \\ \text{Sikap Perub Org} &= b_1 \text{ Etika Kerja Is} + b_2 \text{ KomitmenOrg} + e_2 \dots\dots\dots (2) \\ \text{Keterlibatan Kerja} &= b_3 \text{ Etika Kerja Is} + e_3 \dots\dots\dots (3) \\ \text{Sikap Perub Org} &= b_3 \text{ Etika Kerja Is} + b_4 \text{ Keterlibatan Kerja} + e_4 \dots\dots\dots (4) \end{aligned}$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mendeskripsikan obyek penelitian, statistik deskriptif, pengujian model penelitian, pengujian kualitas data dan pengujian hipotesis yang diajukan serta pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Perubahan Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi (variabel intervening).

Data Deskriptif

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Dalam sub bab ini akan disajikan data deskriptif demografi responden. Data deskriptif pertama adalah jenis kelamin, yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1: Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	24	54,5	54,5	54,5
Perempuan	20	45,5	45,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebesar 54.5 % dan jenis kelamin perempuan sebesar 45.5 %. Data deskriptif yang kedua yaitu tentang pendidikan responden, yang dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2: Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	34	72,3	72,3	72,3
S2	10	22,7	22,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Dari tabel 2 diatas dapat terlihat bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 72,3 % sedangkan yang berpendidikan S2 hanya 22,7 %.

Statistik deskriptif variabel penelitian ditunjukkan dalam tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3: Descriptive Statistics

	Mean	Std Deviation	N
T.ETIKA	68.39	8.45	44
T.KOMIT	54.500	9.090	44
K.KERJA	28.20	4.65	44
P.ORG	45.114	6.9591	44

Empat puluh empat sampel yang diamati menunjukkan bahwa nilai deviasi standar untuk masing-masing variabel penelitian lebih kecil dari rata-ratanya, ini menandakan bahwa penyimpangan terhadap data adalah sangat kecil

Proses Pengujian dan Analisis Data

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel-variabel penelitian. Pada bagian ini akan disajikan: uji kualitas data dengan uji reliabilitas yang menggunakan cronbach alpha dan uji validitas dengan menggunakan person correlation serta pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi.

Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dan reliabilitas data, yaitu: (1) Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (Pearson) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban, (2) Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (Cronbach Alpha). Nilai reliabilitas dilihat dari cronbach Alpha masing-masing instrumen penelitian ($\geq 0,60$ dianggap reliabel) sebagaimana yang disyaratkan oleh Nunaly (1978), sedangkan nilai validitas dilihat dari koefisien korelasi masing-masing instrumen penelitian ($\geq 0,50$ dianggap valid).

Hasil uji kualitas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing skor butir pertanyaan terhadap total skor butir-butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

- Variabel Etika Islam dan Perubahan Organisasi menunjukkan $\geq 0,50$ atau sig yang berarti bahwa masing-masing butir pertanyaan atau instrumen dari variabel yang bersangkutan valid.
- Variabel Keterlibatan Kerja menunjukkan 1 butir pertanyaan K7 ($\leq 0,50$) tidak valid.

Sementara Variabel Komitmen Organisasi menunjukkan 4 butir pertanyaan dikeluarkan.

Tabel 5: Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha
Etika Islam	.8700
Perubahan Organisasi	.9389
Keterlibatan kerja	.7582
Komitmen Organisasi	.8833

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach Alpha $\geq 0,60$ berarti variabel Etika Islam, Perubahan Organisasi, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian distribusi normal dilakukan dengan cara melihat histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Disamping itu digunakan normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Berdasarkan tampilan grafik histogram dan grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi penting dari model regresi linear klasik adalah bahwa variance dari residual yang muncul dalam fungsi regresi adalah homokedastisitas, yaitu terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Gujarati, 1995). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji Gletser dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel karakteristiknya. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada grafik plot (scatterplot) antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Tabel 6: Uji Heteroskedastisitas – Gletser

Variabel	Koefisien Beta	Nilai Koefisien	Standar Error	t-value	Prob
Konstanta	bo	11.983	43.189	0.277	0.783
Per. Org.	b1	0.776	1.079	0.720	0.476
K. Kerja	b2	0.641	0.740	0.866	0.392
Komit. Org.	b3	-0.0054	0.018	0.300	0.766

Hasil regresi menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, nilai absolut residual adalah $p > 0,05$. Sedangkan hasil grafik scatterplot

memperlihatkan titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dan dapat juga dilihat pada nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 .

Berdasarkan hasil perhitungan nilai tolerancenya menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 10 %, yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %. Jadi dari hasil perhitungan nilai VIF, disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolinearitas (korelasi yang besar diantara variabel bebas) yang serius dalam model regresi.

Hasil pengujian Hipotesis

Pengaruh secara langsung dan positif antara etika Islam dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil out put SPSS memberikan nilai standardized beta etika kerja Islam pada persamaan (1) sebesar 0,677 dan signifikan pada 0,000 yang berarti Etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi. Nilai koefisien standardized beta 0,677 merupakan nilai path atau jalur.

Tabel 7

Hasil regresi pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi.

Variabel	Standardized coefficient	t	Sig
	Beta		
Constant	-	0,557	0,580
Etika kerja Islam	0,677	5,963	0,000

Dependen variabel: Komitmen organisasi.

Dari hasil analisa menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasi. Hal tersebut didukung oleh Oliver (1990), saks et. al (1996), Putti et. al. (1989), Morrow and Mc. Elroy (1986) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Perubahan Organisasi

Berdasarkan out put SPSS persamaan regresi (2) nilai standardized beta untuk Etika Kerja Islam 0,450 signifikan pada 0,000 dan Komitmen Organisasi 0,288 tidak signifikan ($p = 0,071$).

Tabel 8

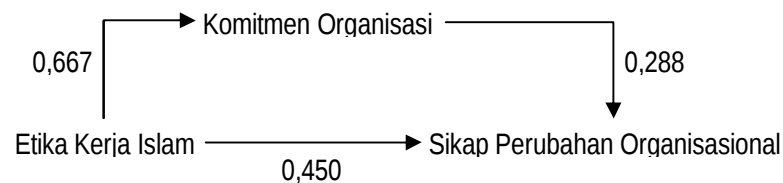
Hasil Regresi

Pengaruh Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Perubahan Organisasi

Variabel	Standardized coefficient	t	Sig
	Beta		
Constant	-	1,184	0,243
Etika Kerja Islam	0,450	2,891	0,006
Komitmen Organis	0,288	1,852	0,071

Dependent variabel: Perubahan Sikap Organisasi.

Hasil analisis jalurnya sebagai berikut:



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Etika kerja Islam dapat berpengaruh langsung ke sikap perubahan organisasi dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari Etika Kerja Islam ke Komitmen organisasi (sebagai intervening) lalu ke Sikap perubahan organisasi. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,450, sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,667 \times 0,288 = 0,195$. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara Etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi lebih besar dibandingkan nilai koefisien hubungan tidak langsungnya yaitu interaksi nilai koefisien standardized etika kerja Islam dan nilai koefisien standardized komitmen organisasi, maka hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi adalah hubungan langsung. Jadi komitmen organisasi tidak mempengaruhi atau tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Dimana penelitian Iverson (1996) yang konsisten dengan model Guest (1987,1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total dari positive affectivity, keamanan kerja(job security), kepuasan kerja (job satisfaction), motivasi kerja (job motivation), dan kesempatan lingkungan (enviromental opportunity) terhadap perubahan organisasi .

Peneliti menduga penyebab komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi adalah adanya sifat-sifat kesederhanaan (qana'ah atau zuhud) yang dituntunkan dalam etika Islam, seperti yang dijelaskan oleh Al-Ghazali dalam Sudarsono (1993) yaitu: menerima dengan rela apa yang ada, memohon kepada Allah tambahan yang pantas disertai dengan usaha atau ikhtiar, menerima dengan sabar ketentuan Allah, bertawakal kepada Allah dan tidak tertarik oleh tipu daya. Berdasarkan pada etika Islam tersebut, apapun yang menjadi komitmen organisasi tetapi kalau itu belum kehendak dari Allah maka mereka tidak akan terpengaruh. Dan apapun yang terjadi pada dirinya baik itu hal yang menguntungkan atau merugikan, mereka akan tetap bersyukur dan ikhlas menerimanya.

Pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja positif dengan keterlibatan kerja

Berdasarkan hasil out put SPSS memberikan nilai standarized beta Etika kerja Islam pada persamaan (3) sebesar 0,714 dan signifikan pada 0,000 yang berarti bahwa etika kerja Islam mempengaruhi keterlibatan kerja. Nilai koefisien standardized beta 0,714 merupakan nilai path atau jalur.

Tabel.9

Hasil Regresi Pengaruh Secara Langsung dan Positif Antara Etika Kerja Islam Dengan Keterlibatan Kerja

Variabel	Standardized coefficient	T	Sig
	Beta		
Constant	-	0,325	0,747
Etika kerja Islam	0,714	6,600	0,000

Dependet Variabel: Keterlibatan Kerja.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif terhadap sikap perubahan organisasi. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Williams & White (1978), Walton (1978), Kelman & Warwick (1978) yang menyatakan bahwa isu-isu etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi

Pada out put SPSS persamaan regresi (4) nilai standardized beta untuk etika kerja Islam 0,400 dan keterlibatan kerja 0,343 semuanya signifikan.

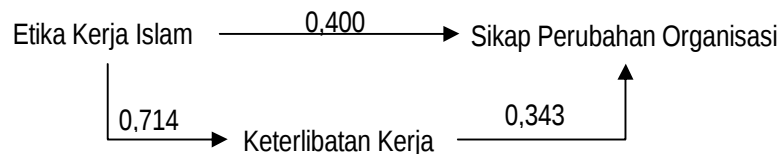
Tabel 10

Hasil Regresi: Pengaruh Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi

Variabel	Standardized coefficient	t	Sig
	Beta		
Constant	-	1,256	0,216
Etika Kerja Islam	0,400	2,478	0,017
Keterlibatan Kerja	0,343	2,124	0,040

Dependent Variabel: Sikap Perubahan Organisasi.

Hasil analisis jalurnya sebagai berikut:



Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat berpengaruh langsung ke sikap perubahan organisasi dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari etika kerja Islam ke keterlibatan kerja (sebagai intervening) lalu ke sikap perubahan organisasi. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,400 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,714 \times 0,343 = 0,245$. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil bahwa nilai koefisien hubungan langsung antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi lebih besar dibandingkan nilai koefisien hubungan tidak langsungnya yaitu interaksi nilai koefisien standardized etika kerja Islam dan nilai koefisien standardized keterlibatan kerja, maka hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi adalah hubungan langsung. Jadi keterlibatan kerja tidak mempengaruhi atau tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Temuan ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Cohen (1999) dan Randall & Cote (1991) yang menunjukkan bahwa model komitmen kerja, komitmen organisasi merupakan variabel endogen dan etika kerja protestan merupakan variabel yang eksogen, sementara keterlibatan kerja menjadi perantara hubungan ini.

Peneliti menduga penyebab keterlibatan kerja tidak memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi adalah berkaitan dengan nilai-nilai luhur etika Islam yang bersifat universal yang meliputi kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan sederhana. Salah satu indikator dari keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan, hal ini terkait dengan nilai-nilai luhur etika Islam yaitu rasa malu. Menurut etika Islam sifat malu termasuk akhlak yang terpuji (*akhlaqul mahmudah*) atau *akhlaqul karimah*, malu yang dimaksudkan adalah malu terhadap Allah dan malu terhadap diri sendiri jika melanggar peraturan-peraturan Allah. Malu kepada Allah merupakan basis nilai-nilai keutamaan dan menjadi dasar akhlak yang mulia, sebab malu kepada Allah akan menjadi dasar timbulnya perasaan malu terhadap orang lain dan diri sendiri. Dengan demikian kalau konteks kehidupan sosial, perasaan, sikap mental atau sikap malu tidak akan membuahkan sesuatu bagi masyarakat kecuali hanya kebaikan, juga dalam kehidupan individual akan mewujudkan hal yang sama (Sudarsono, 1993).

PENUTUP

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan perubahan organisasi. Penelitian menemukan bahwa interaksi antara keterlibatan kerja dengan sikap perubahan organisasi tidak mempengaruhi etika kerja Islam. Dari hasil regresi pada persamaan di hipotesis 3, koefisien regresi besarnya -0.001265 dengan tingkat signifikansi nilai p sebesar 0.674. Demikian juga interaksi antara perubahan organisasi dan komitmen organisasi tidak mempengaruhi etika kerja Islam (hipotesis 4), koefisien regresi dari interaksinya sebesar 0.0005425 dengan tingkat signifikan nilai p sebesar 0.766. Jadi pengujian hipotesis 3 dan hipotesis 4 menunjukkan hasil yang tidak signifikan, dugaan peneliti hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh nilai-nilai luhur dalam etika Islam dan sifat kesederhaan (qana'ah atau zuhud) dalam etika Islam.

Keterbatasan penelitian ini diantaranya masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini, dalam pemilihan variabel moderating perlu disesuaikan dengan nilai-nilai luhur dalam etika Islam. Kondisi ini yang tidak diantisipasi sebelumnya oleh peneliti dan tidak dikaji secara mendalam sehingga perlu dipertimbangkan untuk penelitian mendatang. Disamping itu sampel yang digunakan perlu ditambah jumlahnya dan wilayah penelitiannya sehingga penelitian tersebut dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, 1987, *SDM Yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an & Sains, Edisi pertama*, Gema Insani Press, Jakarta.
- Ali, Abbas, 1998, "Scaling and Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 (5): 575-583.
- Agusty Ferdinand, 2000. *Structural Equational Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Bamber, E Michael, 1993, "Opportunities in Behavioral Accounting Research", *Behavioral Research in Accounting*, Vol 5, hal 1-29.
- Binberg, Jacob G, dan Jeffrey F Shields, 1989, "Three Decades Of Behavioral Accounting Research: A Search for Order," *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 1, Juni, hal. 23-74.

- Cohen, Aaron, 1999, Relationship Among Five Forms of Commitment: an Empirical Assesment," *Journal of Organizational Behavioral*, Vol. 20, hal. 238-308.
- Cooper, Donald R, and William Emory, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I Edisi ke lima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Francis, Jere R. 1990, After Virtue? Accounting as Moral and Discursive Practise," *Accounting Auditing and Accountability Journal* Vol. 3 (3): 5-17.
- Heckett, Rick D, Peter Bycio, adnd Peter A Housdorf, 1994. "Futher Assesments of Meyer and Allen's (1991) Three Component Model of Organiziazional Commitemnt," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 1 pp 15-33.
- Hair, Josep P Anderson, Rolph E. Anderson, R. L. Tatham and W. C Black, 1998, *Multivariate Data Analysis 5 Th ed Upper Saddle River*, Prentice-Hall International, inc. New Jersey.
- Hansen, Don R and Mowen, Maryanne M Mowen, 1999. *Akuntansi Manajemen Jilid I edisi Keempat*, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hopwood, Anthony G 1990" Accounting and Organization Change", *Accounting Auditing & Accountability Journal*, Vol 3 (1): 7-17.
- Kerlinger, F.H. 1990. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3 Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ketchand, Alice A and Jerry R Strarser. 1998. "The Exixtence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Difference in a Public Accounting Setting" *Behavioral Research in Accounting*. Vol.10 pp: 109-137.
- Knoop, Robert, 1995. "Relationship Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Nurse". *The Journal Of Psychology*, 129 (6). Pp:643-649.
- Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999, "Persepsi Akuntansi dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis" *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia IAI*. Vol 2 No. 1 Januari. Pp 1-19.
- Meyer, Jhon P, Natalie J Allen, and Catherine A Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extention and Test of Three-Component Conceptuallization": *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78 No.4, pp: 538-551.

- Morgan, Gereth. 1988. "Accounting as aReality Construction: toward a new Epistemology for Accounting Practice. Accounting Organizational and Society, No 3, pp 289-295.
- Nurcholis Madjid, 1992," *Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern*". Dlam Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Poznanski, Petter J and Dennis M Blin, 1997." *Using Structural Equation Modeling to Investigate the causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants*", Behavior Reaserch in Accounting Vol. 9 pp: 154-171.
- Reed, Sarah A, Stanley H Kratchman and Robert H Strawser, 1994, "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intensions of United States Accountanst: The Impact of Locus Of Control and Gender" *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7 No. 1 PP: 31-58.
- Shaub, Michael K, Don W. Firm. Finn and Paul Munter, 1993. "The Effect of Auditor' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity", Behavioral Research in Accounting. Vol 5 PP: 145-169.
- Witt, L. A (1993), "Reactions to Work Assignments as Predctors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, 81-96.
- Yousef, Darwish A. 2000," *Organizational Commitment as Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethiccs and Attitudes toward Organizational Change*", Huaman Relations, Vol. 53 (4): 513-537.
- Zainul Arifin, 1998. *Peluang dan Tantangan lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah di Tengah Krisi Ekonomi dan Moneter*. Makalah disampaikan pada Seminar Sehari HUT ke 5 Yayasan Al Amanah Departemen Keuangan RI, Jakarta.

Pengirim

SRI ANIK, SE, M.Si

FAKULTAS EKONOMI

JL. KALIGawe RAYA KM. 4

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

E-MAIL: Srianiek@yahoo.com

(no.Rekening: 113 3052 02324 5 Bank BPD cabang Pembantu
Unissula)