

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

**Indira Januarti**

**Ashari Bunyaanudin**

*Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*

*E-mail: indira\_ppa@yahoo.com*

**Abstract**

*This research examines the influence of organizational commitment and the involvement in work to the relation between Islamic work ethics and attitude to organizational change. The samples are 32 lecturers and 31 accountant staff. Linear regression and absolute approach is used to test the effect of job involvement and organizational commitment.*

*The results of this research show that Islamic work ethics do not affect the attitude toward organizational change directly. The involvement in job has strong influence to the relation between Islamic work ethics and attitude to organizational change, while organizational commitment does not have strong influence to the relation between Islamic work ethics and attitude toward organizational change.*

**Keywords:** *Islamic work ethics, job involvement, organizational commitment, attitude to organizational change.*

**PENDAHULUAN**

Kewajiban kerja dalam agama Islam bukan hanya sekedar kewajiban kemanusiaan untuk memenuhi kebutuhan, akan tetapi lebih ditegaskan sebagai kewajiban yang bersifat religius dengan menempatkan hubungan kata-kata “amal” (kerja) dengan kata “iman” pada firman-firman-Nya. Hubungan tersebut mengandung konsekuensi bahwa kerja kemanusiaan yang tidak didasari oleh keimanan akan menjadi sia-sia, demikian juga dengan keimanan yang tidak diaktualisasikan pada sebuah kerja riil hanya akan menjadi rumusan yang kering dan mengambang (Mustaq Ahmad, 1995). Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968) dalam Ghozali (2002) hubungan antara tingkat religiositas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *per-*

*sonality* yang menyatakan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang (*personality*). *Personality* itu sendiri pada gilirannya akan menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan.

Sejalan dengan perkembangan peradaban masyarakat yang semakin maju telah banyak melahirkan tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga yang semakin tinggi pula. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut membutuhkan tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya serta ditunjang dengan komitmen organisasi yang tinggi, misalnya para akuntan dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Profesionalisme suatu profesi men-

syaratkan tiga hal utama yang harus dimiliki oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya, dimana sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya di masyarakat pemakai jasa profesionalnya (Ludigdo dan Machfoedz, 1999).

Manusia merupakan determinan terpenting keberhasilan ataupun kegagalan proses perubahan organisasi. Konsekuensinya, perhatian harus diletakkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan. Salah satu faktor yang diyakini mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan adalah komitmen mereka terhadap organisasinya, dimana seseorang yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap menghadapi perubahan dibandingkan mereka yang kurang berkomitmen terhadap organisasinya. Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Beberapa kekuatan yang merupakan stimulus perubahan tersebut adalah teknologi, *economic shock*, persaingan, tren sosial politik maupun sifat alamiah dari angkatan kerja (Robins, 1996).

Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Randall dan Cote (1991) dalam Arifudin dkk (2002) mengemukakan bahwa mereka yang memiliki tingkat etika kerja yang tinggi akan lebih terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah. Sedangkan Yousef (2000) mengemukakan bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya lebih mungkin untuk merangkul perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi.

Randal dan Cote (1991) dalam Arifudin dkk. (2002) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja sebagai mediator didasari oleh teori timbal balik sosial, yang memberikan syarat tertentu kepada orang-orang yang ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat. Menyikapi perihal di atas kiranya perlu untuk memahami perilaku akuntan terutama akuntan yang beragama Islam yang bekerja pada organisasi yang tidak berbasis Islam terhadap permasalahan etika khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi sikapnya terhadap perubahan organisasi dengan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

Semakin banyak organisasi menghadapi suatu dinamika dan perubahan yang selanjutnya menuntut organisasi menyesuaikan diri, maka diperlukan penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi. Sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi dipengaruhi oleh etika kerja organisasi khususnya etika kerja Islam dengan keterlibatan kerja serta komitmen organisasi yang berperan sebagai variabel moderating. Dalam tulisan ini yang menjadi permasalahannya adalah apakah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja mempengaruhi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian tulisan ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Etika Kerja Islam**

Menurut Triyuwono (2000) syariah pada hakikatnya 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 bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, serta bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah yang terdiri dari Al-Quran, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. 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 dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat. Daur hidup yang ditekankan Al-Quran adalah kerja dan kerja keras, "*dan bahwasanya seorang manusia tiada yang akan memperoleh kecuali apa (hasil) yang diusahakannya sendiri*" (QS An-Najm 53:39). Selain itu di dalam Al-Quran bekerja dikaitkan dengan iman, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iman dan kegiatan bekerja bagaikan hubungan antara akar tumbuhan dan buahnya, seperti ditegaskan dalam Al-Quran bahwa amal-amal yang tidak disertai dengan iman tidak akan berarti disisinya (QS Al-Furqon 25:23). Surat Al-Jumuah (62:9-10) memberi pengertian agar berbisnis (mencari kelebihan karunia Allah) dilakukan setelah melakukan shalat dan dalam pengertian tidak mengesampingkan tujuan keuntungan yang hakiki yaitu keuntungan yang dijanjikan Allah. Karena itu walaupun mendorong melakukan kerja keras atau bisnis, Al-Quran menggaris-bawahi bahwa dorongan yang seharusnya lebih besar adalah memperoleh apa yang berada di sisi Allah (QS Al-Imran 3:14) (Shihab, 1997).

Al-Khayyath (2000) dalam Fitria (2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus

diperhatikan adalah: adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggungjawabnya, berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, diantara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya dan profesionalisme.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja diidentifikasi sebagai identifikasi psikologis individual terhadap tugas tertentu (Kanunggo, 1982). Sedangkan Robbins (1996) mendefinisikan 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.

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama, baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Aranya *et al.* (1981) didefinisikan sebagai berikut (1) Sebuah kepercayaan 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 *et al.* (1982) dalam Fitria (2003) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu (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.

Meyer *et al.* (1993) dalam Trisnarningsih (2002) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi yaitu (1) *affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). (2) *continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, (3) *normative commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan.

### Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu 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.

Schuler dan Jackson (1997) dalam Fitria (2003) mengemukakan terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin

tetap berlangsung dalam abad 21 yaitu: (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.

Menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organization's climate*) dan variabel manusia (*people variables*). Golembiewski (1993), Srinivas (1994) dalam Yousef (2000) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkoncentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

### Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Diungkapkan oleh Aly *et al.* (1997) dalam Fitria (2003) bukti telah menunjukkan bahwa jaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan. Munculnya berbagai masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap samar dan mendua, bahkan berperilaku menurut kebutuhan dan kemaunnya saat itu. Untuk itu manusia dituntut berpikir maksimal dengan akal yang jernih dan sehat untuk mencari berbagai rujukan dan isyarat dalam Al-Quran dan sunah dengan berijtihad. Ijtihad merupakan cara atau metode memahami ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian hukum yang secara tegas belum dinyatakan oleh Al-Quran dan sunah.

Di Arab, berbagai pendekatan guna perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan

sejumlah peneliti telah menemukan bahwa isu-isu (*issues*) etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). Hasil penelitian Yousef (2000) menyatakan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* terhadap sikap perubahan organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Fitria (2003) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap perubahan organisasi. Hasil penelitiannya didasarkan pada pemikiran bahwa dalam etika kerja Islam, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*.

**H1:** Etika kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap perubahan organisasi.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi**

Pekerja dengan etika kerja yang tinggi akan lebih mantap dalam usaha-usahanya dan percaya atas apapun yang dia dapat dari pekerjaannya. Orang dengan etika kerja yang kuat akan lebih termotivasi untuk menerapkan lebih banyak usaha untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan meskipun bosan dan lelah serta menerima tanggung jawab pekerjaannya. Mereka akan merasakan kewajiban moral untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kemampuannya. Mereka juga akan merasa bersalah apabila mereka merasa belum bekerja sebagaimana mestinya. Dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang rendah.

Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen

organisasi secara langsung dan kuat. Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja (dalam hal ini etika kerja Protestan) yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi. Witt (1993) mengemukakan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan untuk pekerja akan menyebabkan sikap kerja yang tidak menyenangkan terhadap organisasi. Hasil ini konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya berpengaruh terhadap komitmen selanjutnya (Piere dan Dunham, 1997) dalam Arifudin dkk (2002).

Hasil penelitian Cohen (1999), konsisten dengan Randall and Cote (1991) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara komitmen kerja, komitmen organisasi sebagai variabel *endogen* dengan etika kerja protestan sebagai variabel *eksogen*. Penelitian Arifuddin dkk (2002) menghipotesis bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan perubahan organisasi, namun hasil penelitiannya gagal mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan perubahan organisasi.

**H2:** Keterlibatan kerja mempengaruhi hubungan antara etika kerja Islam terhadap perubahan organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi**

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi mulai menarik perhatian sejumlah peneliti yang mengemukakan bahwa terdapat indikasi kecocokan etika dengan struktur organisasi dan hubungan tersebut positif dengan tercapainya komitmen organisasi. Menurut Shaub *et al.*

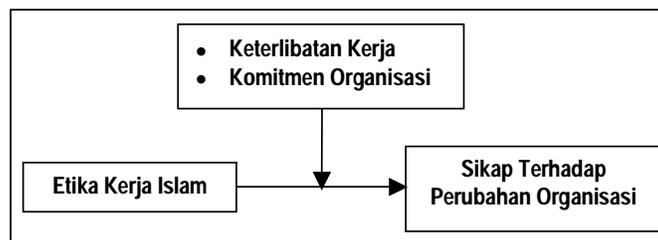
(1993), orientasi etis auditor diketahui tidak hanya mempengaruhi sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi. Namun komitmen yang tinggi belum menjamin menghasilkan auditor yang sensitif secara etis. Oliver (1990) dalam Yousef (2000) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Saks *et al.* (1996) dalam Fitria (2003) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Putti *et al.* (1989) dalam Arifuddin dkk (2002) menemukan bahwa etika kerja instrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau etika kerja ekstrinsik; sedangkan Morrow dan Mc Elroy (1986) dalam Yousef (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Menurut Kidron (1978), etika kerja Protestan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (*calculative commitment*). Hasil penelitian Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *effective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hasil penelitian Iverson (1996) dalam Yousef (2000) konsisten dengan model Guest (1987), mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara *positive affectivity*, keamanan kerja (*job safety*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*) dan

kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasi. Iverson menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan penentu keberhasilan terhadap perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mendukung tujuan dan nilai organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang berdaya guna dan lebih dapat menerima perubahan organisasi.

Hasil penelitian Fitria (2003) menyimpulkan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa tenaga akuntan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Untuk variabel *continuance commitment* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa akuntan cenderung untuk kberpikir dan berbuat sesuatu agar mereka tetap bekerja pada organisasi tersebut karena adanya kebutuhan dan keinginan. Untuk variabel *normative commitment* terhadap sikap perubahan organisasi diperoleh hubungan yang positif. Secara keseluruhan penelitian Fitria (2003) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi (*affective, continuance, normative*) memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi.

**H3:** Komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi



Gambar 1: Model Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyektif, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 1999).

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap) dan staf akuntan pada kantor akuntan publik di Semarang dengan kriteria: (1) beragama Islam (2) masa kerja lebih dari 1 tahun. Adapun pertimbangan yang mendasarinya adalah sebagai berikut: (1) bukti empiris pengaruh etika kerja Islam dalam sikap terhadap perubahan organisasi masih sangat jarang di dalam literatur akuntansi. Menurut pengetahuan peneliti, penelitian di Indonesia tentang etika kerja Islam terhadap perubahan organisasi baru dilakukan oleh Arifuddin dkk dan Fitria (2) peneliti menindaklanjuti rekomendasi Yousef (2000) serta Fitria (2003) untuk memperluas pengujian pada populasi yang berbeda terutama pada organisasi yang tidak berbasis Islam. Karena jumlah seluruh dosen akuntansi dan staf akuntan pada kantor akuntan publik tidak diketahui secara tepat maka pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*.

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

1. Etika Kerja Islam, etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadis, yang mendedi-

kasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2000). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan instrumen Ali (1988). Instrumen ini terdiri dari 17 item dengan menggunakan *skala likert* 5 point. Responden yang menjawab dengan angka 1 (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa etika kerja Islam yang sangat rendah. Demikian sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (sangat setuju) berarti etika kerja Islam yang semakin tinggi.

2. Keterlibatan Kerja. Variabel keterlibatan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Ke-10 item keterlibatan kerja diukur menggunakan *skala likert* 5 point. Pengukuran keterlibatan kerja mempresentasikan luasnya dimana individu secara psikologis mengidentifikasi pekerjaannya, misalnya perasaan bahwa pekerjaannya mempresentasikan inti dari image diri mereka sendiri. Responden yang menjawab dengan angka 1 (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang sangat rendah. Demikian sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (sangat setuju) menunjukkan keterlibatan kerja yang semakin tinggi.
3. Komitmen Organisasi, 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 dalam Fitria, 2003). Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu: *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuence commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) *normative commitment* (karena individu merasa berkewajiban). (Meyer *et al.* 1993 dalam Fitria, 2003). Untuk

mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Porter *et al.* (1974) dalam Fitria (2003). Instrumen ini terdiri dari 10 item, responden yang menjawab dengan angka 1 (sangat tidak setuju) menunjukkan komitmen organisasi yang sangat rendah dan sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (sangat setuju) menunjukkan komitmen organisasi yang semakin tinggi.

4. 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) dalam Yousef (2000) yang terdiri dari 18 item. Instrumen ini terdiri dari tiga sub-skala terdiri dari 6 item yang diukur dengan menggunakan *skala likert* 5 point, responden yang menjawab dengan angka 1 (tidak pernah) menunjukkan sikap terhadap perubahan organisasi yang sangat rendah. Demikian sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (selalu) menunjukkan sikap terhadap perubahan organisasi yang semakin tinggi.

**Metode Analisis**

**Uji kualitas data**

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Sedangkan uji validitas dilakukan dengan

melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Nilai *Pearson correlation* harus menunjukkan korelasi positif dan signifikan pada level  $\leq 0,01$  sampai dengan 0,05. Item yang akan dimasukkan dalam analisis akhir adalah item yang memenuhi syarat yang telah ditentukan (Ghozali, 2002).

**Analisis data**

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah statistik regresi linear dan uji nilai selisih mutlak yang merupakan aplikasi spesifik dari *multiple linear regression*. Metode ini digunakan dengan alasan metode *linear regression* dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap hubungan satu variabel dependen dengan satu variabel independen, sedangkan uji nilai selisih mutlak dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen dengan satu variabel moderating. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan digunakan uji regresi dengan persamaan sebagai berikut:

**Model Persamaan Regresi**

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$ $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 X_1 X_2 + e$ $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_3 + \beta_5 X_1 X_3 + e$
---

- Y = Sikap terhadap perubahan organisasi
- X<sub>1</sub> = Etika kerja Islam, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi  $[(X_{1i}-X_1)/\sigma_{X1}]$
- X<sub>2</sub> = Keterlibatan kerja, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi  $[(X_{2i}-X_2)/\sigma_{X2}]$
- X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi  $[(X_{3i}-X_3)/\sigma_{X3}]$

$X_1X_2$  = interaksi antara etika Kerja Islam dengan Komitmen Organisasi yang diukur berdasarkan nilai absolute perbedaan antara  $X_1$  dan  $X_2$

$X_1X_3$  = interaksi antara Etika Kerja Islam dengan Keterlibatan Kerja yang diukur berdasarkan nilai absolute perbedaan antara  $X_1$  dan  $X_3$

$\beta_0$  = *intercept*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$  = koefisien regresi

$e$  = *standart error*

dikirimkan sebanyak 150 dan yang kembali sebanyak 71 kuesioner sedangkan yang layak diolah sebanyak 63 (*response rate* 42%). Pada Tabel 1 ditunjukkan tingkat pengembalian kuesioner.

Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah 32 orang dosen akuntansi (21 pria dan 11 wanita) dan 31 orang staf akuntan publik (17 pria dan 14 wanita). 31 responden berumur antara 26 sampai 30 tahun, 19 responden adalah dosen akuntansi dengan tingkat pendidikan sebagian besar S2, sedangkan 23 responden dari staff akuntan publik sebagian besar berpendidikan S1. Tabel 2 menunjukkan gambaran umum responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah dosen akuntansi dan staf akuntan publik di Semarang. Kuesioner yang

**Tabel 1:** Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang dikirim	150
Kuesioner yang tidak direspon	79
Total kuesioner yang direspon	71
Kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya	8
Kuesioner yang dapat dianalisis	63
Tingkat pengembalian $(63/150) \times 100\%$	42%

**Tabel 2:** Gambaran Umum Responden

Keterangan	Dosen Akuntansi		Staf Akuntan Publik	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:	32	50,79%	31	49,21%
Pria	21	33,33%	17	29,98%
Wanita	11	17,46%	14	22,22%
Umur:				
< 25	1	1,59%	6	9,52%
26-30	11	17,46%	20	31,76%
31-35	12	19,06%	3	4,76%
36-40	4	6,34%	2	3,17%
>40	4	6,34%	0	0%
Pendidikan:				
D3	0	0%	6	9,52%
S1	13	20,63%	23	36,52%
S2	19	30,16%	2	3,17%

**Uji Kualitas Data**

**Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Cronbach' alpha	Pearson Corelation	Keputusan
Etika Kerja Islam (EKI)	0.88	0.42-0.75	Reliable & Valid
Komitmen Org (KOM)	0.86	0.24-0.76	Reliable & Valid (Kecuali K5,K8)
Keterlibatan Kerja (KK)	0.83	0.36-0.77	Reliable & Valid
Sikap Perubahan Org (SPO)	0.84	0.21-0.61	Reliable & Valid (Kecuali S1,S3)

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa pada uji reliabilitas data yang dikumpulkan dari penggunaan-penggunaan instrumen yang diadopsi dari penelitian terdahulu adalah reliabel karena *cronbach's alpha* tidak kurang dari batas minimal 0,6. Pada uji validitas masing-masing variabel signifikan yang berarti bahwa masing-masing instrumen pertanyaan adalah valid kecuali untuk pertanyaan K<sub>5</sub>, K<sub>8</sub>, S<sub>1</sub> dan S<sub>3</sub>.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

Data yang diolah menunjukkan bahwa semuanya bebas dari uji asumsi klasik Tabel 4 menunjukkan hasil analisis regresi, angka R<sup>2</sup> sebesar 0,036 menunjukkan bahwa variasi perubahan-perubahan variabel dependen sikap terhadap perubahan organisasi dijelaskan variabel independen etika kerja Islam hanya sebesar 3,6%. Sedangkan sebesar 96,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi tersebut. Sedangkan uji F 2,279 (0,136) menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap variabel dependen karena *level of signifkance* nya diatas 5% (Ghozali, 2002). Hal ini berarti bahwa variabel etika kerja islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis 1. Temuan ini berbeda dengan hasil yang dikemukakan oleh Yousef (2000), Cahyono (2001), Fitria (2003) dan Arifudin dkk (2002). Peneliti menduga penyebab tidak signifikannya etika kerja Islam mempengaruhi sikap terhadap perubahan organisasi berkaitan dengan lingkungan budaya organisasi sudah mempunyai karakteristik-karakteristik permanen dan relatif stabil. Budaya organisasi yang sudah terbentuk lama akan mengakar dan kuat bertahan terhadap perubahan. Pada dasarnya penolakan ini disebabkan anggota-anggota organisasi menginginkan kondisi yang stabil dimana pada kondisi ini akan memberi suatu tingkat stabilitas dan perilaku-perilaku yang dapat diperkirakan walaupun dengan penolakan ini akan menghambat adaptasi dan kemajuan organisasi (Robin, 1996).

**Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Persamaan I**

Simbol	Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t	Probabilitas
	Konstanta	33,959	11,264	3,015	0,004
X <sub>1</sub>	Etika Kerja Islam	0,227	0,151	1,510	0,136
R <sup>2</sup> =0,036		F=2,279	P=0,136	N=63	

Sumber data primer diolah 2004

**Tabel 5:** Hasil Analisis Regresi Persamaan II

Simbol	Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t	Probabilitas
	Konstanta	48,058	1,641	29,289	0,000
Zscore(EKI)	Etika Kerja Islam	0,560	1,081	0,516	0,607
Zscore(KK)	Keterlibatan kerja	2,143	1,077	1,990	0,057
AbsX <sub>1</sub> -X <sub>2</sub>	Interaksi Zscore (EKI) dan Zscore(KK)	3,172	1,460	2,172	0,034
R <sup>2</sup> =0,153		F=3,546	P=0,020	N=63	

Sumber data primer diolah 2004

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi, angka R<sup>2</sup> sebesar 0,153 menunjukkan bahwa variasi perubahan-perubahan variabel dependen sikap terhadap perubahan organisasi dijelaskan variabel independen Zscore (EKI), Zscore (KK) dan Abs X<sub>1</sub>-X<sub>2</sub> hanya sebesar 15,3%. Sedangkan sebesar 84,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi tersebut. Hasil uji F 3,546 (0,020) menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena *level of significance* nya dibawah 5% (Imam Ghazali 2002). Hal ini berarti bahwa variabel EKI, KK dan interaksi EKI dengan KK secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Temuan ini berbeda dengan hasil yang dikemukakan Arifudin dkk (2002). Peneliti menduga keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas kerja akan menumbuhkan keyakinan pada anggota organisasi bahwa mereka merupakan bagian utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989).

Pada Tabel 6 ditunjukkan hasil analisis regresi dimana angka R<sup>2</sup> sebesar 0,69 menunjukkan bahwa variasi perubahan-

perubahan variabel dependen sikap terhadap perubahan organisasi dijelaskan variabel independen Zscore (EKI), Zscore (KOM) dan Abs X<sub>1</sub>-X<sub>3</sub> hanya sebesar 69%. Sedangkan sebesar 31% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi tersebut. Sedangkan uji F sebesar 1,448 signifikansi P < 0,238. menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena *level of significance* nya diatas 5% (Ghozali, 2002). Hal ini berarti bahwa variabel EKI, KOM dan interaksi EKI dengan KOM secara bersama-sama atau simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Arifudin dkk (2002). Peneliti menduga tidak signifikannya komitmen organisasi mempengaruhi hubungan etika kerja Islam dengan sikap terhadap organisasi disebabkan para responden tetap berada dalam organisasi karena kurangnya alternatif yang ada atau karena pengorbanan personal yang tinggi jika meninggalkan organisasi. Responden bersedia menerima perubahan pada saat hanya sedikit alternatif yang ada diluar organisasi mereka, namun ketika alternatif sangat banyak atau biaya meninggalkan organisasi rendah, mereka kurang toleran terhadap perubahan, karena mereka dapat meninggalkan organisasi mereka saat ini dan pindah keorganisasi lain dengan mudahnya (Yousef, 2000).

**Tabel 6:** Hasil Analisis Regresi Persamaan III

Simbol	Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t	Probabilitas
	Konstanta	49,416	1,557	31,736	0,000
Zscore(EKI)	Etika Kerja Islam	0,914	1,155	0,792	0,432
Zscore(KOM)	Komitmen Organisasi	1,384	1,205	1,148	0,255
AbsX <sub>1</sub> -X <sub>3</sub>	Interaksi Zscore(EKI) dan Zscore(KOM)	1,731	1,357	1,276	0,207
R <sup>2</sup> =0,69		F=1,448	P=0,238	N=63	

Sumber data primer diolah, 2004.

**SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

**Keterbatasan dan Saran**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian yang perlu diperhatikan:

1. Cakupan penelitian ini dibatasi oleh ukuran sampel, hanya staff akuntan publik dan dosen akuntansi yang berdomisili di Semarang sebagai rerangka sampling akan mempengaruhi hasil penelitian, dan mungkin kurang dapat digeneralisir. Penelitian yang sama dengan menggunakan populasi yang lebih besar dengan menggunakan organisasi publik yang lain mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.

2. Pengukuran sikap skala likert yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner mungkin juga menghasilkan respon bias dan mempengaruhi validitas internal.

Beberapa saran yang digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah:

1. Penelitian mendatang diharapkan memperluas sampel sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.
2. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini.

Implikasi yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat membantu pihak manajemen dan akuntan untuk memilih strategi yang tepat agar jika terjadi perubahan organisasi maka perubahan tersebut dapat diterima oleh semua pihak dengan berdasarkan pada etika kerja Islam.
2. Bagi peneliti berikutnya, hasil ini dapat dijadikan referensi untuk memperkuat landasan teori tentang bagaimana hubungan etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi.

**REFERENSI**

Afzalurahman (1995). *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Yayasan Swarna Bhumi.

- Gunawan, A. dan Sabeni, A. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah)". *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Ali, A. (1988). "Scaling and Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (No.5).
- Arifudin, dkk (2002). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris terhadap Dosen Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Malang dan Makassar)". *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi V*. Semarang.
- Cahyono, D. (2002). "Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi Studi Kasus pada Civitas Akademika di Universitas Muhammadiyah Jember". *Proceeding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam; Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam FE-UII*. Yogyakarta.
- Fauroni, L. (1999). "Rekonstruksi Etika Bisnis Perspektif Al-Quran". *Proceeding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam; Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam FE-UII*. Yogyakarta.
- Fitria, A. (2003). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Tesis tidak dipublikasikan. Program Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Firdaus, A. R. (2002). *Pengaruh partisipasi Anggaran dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kawasan Industri Batam)*. Tesis tidak dipublikasikan. Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- , (2002). "Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas". *Jurnal Bisnis dan Strategi*. Vol. 9.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ludigdo, U. dan Machfoedz, M. (1999). "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. IAI. Vol 2 No 1.
- Nasir, N. F. (1999). *Etos Kerja Wirausahawan Muslim*. Bandung: Gunung Jati Press.
- Robbins, S. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: Prenhallindo.
- Syafik, M. H. dan Sobirin, A. (1999). "Relevansi Ajaran Agama dalam Aktivitas Ekonomi (Studi Komparatif Antara Ajaran Agama Islam

- & Kapitalisme”. *Proceeding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam*. Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam FE-UII. Yogyakarta
- Shihab, Q. (1997). “Etika Bisnis dalam Wawasan Al-Quran”. *Jurnal Ulumul Quran*. No 3/VII.
- Trisnaningsih, S. (2002). *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur)*. Tesis tidak dipublikasikan. Program Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Triyuwono, I. (2000). *Organisasi & Akuntansi Syariah*. Yogyakarta: LKiS.
- Yousef, D. A. (2000). “Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship Between Islamic Work Ethics and Attitudes Toward Organizational Change”. *Human Relation*. Vol. 53 (4).