

**KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DALAM HUBUNGAN ANTARA
ETIKA KERJA ISLAMI DAN SIKAP TERHADAP
PERUBAHAN ORGANISASI
(Studi pada Auditor Internal di Perusahaan Manufaktur
yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta)**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat
memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi**



Diajukan oleh :
Nama : Agung Budi Sulistiyo
NIM : C4C002336

Kepada
PROGRAM STUDI MAGISTER SAINS AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
TAHUN 2004


SURAT PERNYATAAN

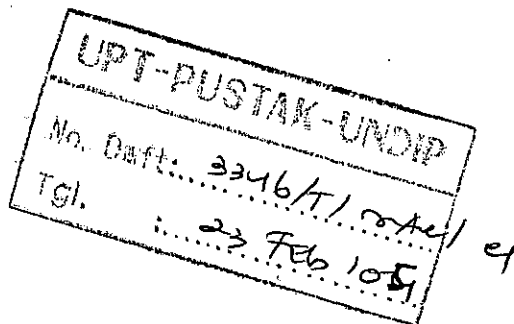
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agung Budi Sulistiyo
NIM : C4C002336
Program Studi : Magister Sains Akuntansi

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “Komitmen Profesi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Antara Etika Kerja Islami Dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi” yang diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh derajat S-2 Magister Sains Akuntansi pada Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro tahun 2004 adalah benar-benar hasil karya saya dan belum pernah diajukan pada program studi yang sama di universitas manapun. Bila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi termasuk pencabutan gelar yang sudah saya peroleh.

Semarang, Nopember 2004


Agung Budi Sulistiyo



Tesis Berjudul

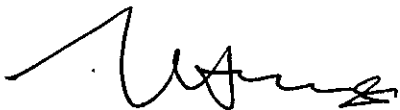
**KOMITMEN PROFESI DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING DALAM HUBUNGAN ANTARA
ETIKA KERJA ISLAMI DAN SIKAP TERHADAP
PERUBAHAN ORGANISASI**

Yang disiapkan dan disusun oleh
Agung Budi Sulistiyo

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Nopember 2004 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Tim Penguji

Dosen Pembimbing I



Dr. Mohammad Nasir, MSi., Akt

Dosen Pembimbing II



Drs. Darsono, MBA., Akt

Anggota Tim Penguji

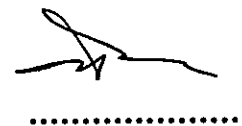
1. Dr. Arifin Sabeni, Mcom (Hons), Akt



2. Drs. Rahardja, MSi, Akt



3. Dr. Jaka Isgiyarta, MSi, Akt



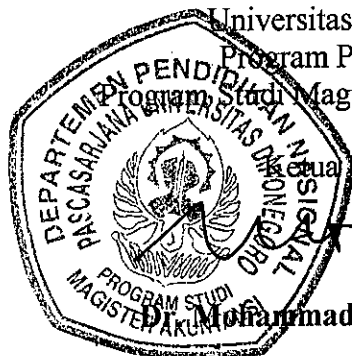
Semarang,

Universitas Diponegoro

Program Pascasarjana

Program Studi Magister Sains Akuntansi

Program



Dr. Mohammad Nasir, MSi., Akt

ABSTRACT

The objective of this study is to investigate whether Islamic work ethic affects attitudes toward organizational change, whether the effects are indirect through professional commitment and organizational commitment. This study hypothesizes that Islamic work ethic has indirect effects on attitudes toward organizational change through organizational commitment. In addition, it also hypothesizes that Islamic work ethic has indirect effects on attitudes toward organizational change through professional commitment and organizational commitment.

The primary data of this research are collected through collecting opinion or perception of internal auditors, who fills in and submit questionnaire to the researcher. Among the 159 copies of questionnaire distributed to the internal auditors of Indonesian manufacturing companies, there are 38 filled in ones (23,90%) sent back. Then, the collected data of these 38 copies of questionnaire are analyzed by using path analytical model.

The results indicate that the hypotheses are supported. The effects of Islamic work ethic on attitudes toward organizational change are partially mediated by organizational commitment and professional commitment. This means that in addition to indirect effect via organizational commitment and professional commitment, the use of Islamic work ethic in itself has a direct effect on attitudes toward organizational change.

Key words : Islamic work ethic; Attitudes toward organizational change; Professional commitment; Organizational commitment

ABSTRAKSI

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti apakah etika kerja Islami mempengaruhi sikap terhadap perubahan organisasi secara tidak langsung melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi. Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara tidak langsung pada sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi. Selanjutnya penelitian ini juga menghipotesiskan bahwa etika kerja Islami memiliki pengaruh secara tidak langsung pada sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi.

Data primer yang dikumpulkan adalah opini atau persepsi auditor internal yang mengisi dan menyerahkan kuesioner kepada peneliti. Ada 159 kuesioner yang dikirimkan kepada auditor internal pada perusahaan manufaktur di Indonesia dan yang kembali sebanyak 38 kuesioner atau 23,90%. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan model analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan dukungan terhadap hipotesis. Pengaruh etika kerja Islami pada sikap terhadap perubahan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi dan komitmen profesi. Hal ini berarti bahwa selain berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi dan komitmen profesi, etika kerja Islami juga berpengaruh secara langsung pada sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil penelitian ini serupa dengan temuan penelitian lainnya pada etika kerja Islami.

Kata kunci : Etika kerja Islami; Sikap terhadap perubahan organisasi; Komitmen profesi; Komitmen organisasi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunianya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan tesis dengan judul Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Antara Etika Kerja Islami dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis membutuhkan saran dan kritik yang membangun demi kesempurnaan tesis ini. Akhirnya penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan tesis ini :

1. Dr. Mohammad Nasir, MSi., Akt selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
2. Drs. Darsono, MBA.,Akt selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan tesis.
3. Segenap Pengelola, Dosen dan Admisi Program Pascasarjana Program Studi Magister Sains Akuntansi.
4. Bundaku tersayang yang telah memberikan perhatian dan doa yang tiada hentinya selama penulis menempuh studi.
5. Kakak-kakakku yang kusayangi, Mbak Ari & Mas Medi, Mas Dedi & Mbak Lina, Mas Indra & Mbak Lilis serta Mbak Rita dan Mas Tengki atas bantuannya selama ini baik moril maupun materiil bagi penulis. Tak lupa juga buat keponakan-keponakan yang kukasihi, Ovi, Tesya, Teri, Ian, Adis dan Ibem,

terima kasih untuk membantu penulis dalam mengusir kejenuhan dengan bermain dan bergurau selama penulisan tesis ini.

6. Buat belahan hatiku nun jauh di Jember, “Ratih My Soulmate”, thank’s for your love and attention for me.
7. Keluarga Mas Bambang dan Mbak Ati, matur nuwun atas bantuannnya selama penulis menempuh studi di Semarang.
8. To my bestfriend, Pak Jono, Tiwi, Pak Nyoman, Mbak Inuk, Pak Heru, Anis, Unggul, Pak Daryono, Bu Darsinah, Bu Ratna, Rediana, dan teman-teman Maksi Angkatan VIII pagi lainnya atas dorongan, bantuan dan perhatian yang memberi semangat bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
9. Buat Mbak Titi, makasih atas perhatian, pinjaman buku-bukunya dan teman diskusi yang menarik sehingga menambah wawasan dan pengetahuan penulis.
10. Mbak Maria dan Pak Wasito yang banyak membantu penulis dalam memberikan saran dan masukan yang berharga, juga teman-teman jurusan akuntansi Universitas Jember yang selalu memberikan dorongan bagi penulis.
11. Prof. Dr. Kabul Santoso, MS dan keluarga yang telah membantu penulis dalam menggapai cita-cita dan keberhasilan.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah berjasa bagi penulis selama menempuh pendidikan S2 ini.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Terima kasih.

Semarang, Nopember 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
1. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
2. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Teoritis	8
2.1.1. Etika	8
2.1.2. Etika Profesi Akuntan	9
2.1.3. Etika Kerja Islami	10
2.1.4. Teori Penetapan Tujuan	13
2.1.5. Komitmen Profesi	14
2.1.6. Komitmen Organisasi	16
2.1.7. Sikap terhadap Perubahan Organisasi	17
2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	19
2.2.1. Etika Kerja Islami dan Komitmen Profesi	19
Hipotesis I	20
2.2.2. Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi	20
Hipotesis II	21
2.2.3. Etika Kerja Islami dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	21
Hipotesis III	22
2.2.4. Komitmen Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan Etika Kerja Islami dan Sikap	

terhadap Perubahan Organisasi	22
Hipotesis IV	23
2.2.5. Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi	23
Hipotesis V	24
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis	26
3. METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Sumber Data	28
3.2. Populasi dan Sampel	28
3.3. Metode Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.4.1. Etika Kerja Islami	30
3.4.2. Komitmen Profesi	30
3.4.3. Komitmen Organisasi	30
3.4.4. Sikap terhadap Perubahan Organisasi	31
3.5. Analisis Data	31
3.5.1. Statistik Deskriptif	31
3.5.2. Uji Non Respon Bias	32
3.5.3. Uji Kualitas Data	32
3.5.4. Uji Asumsi Klasik	33
3.5.4. Uji Hipotesis	34
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Responden	36
4.2. Statistik Deskripsi Variabel Penelitian	40
4.3. Uji Non Respon Bias	43
4.4. Uji Kualitas Data	44
4.4.1. Uji Reliabilitas	44
4.4.2. Uji Validitas	45
4.5. Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1. Uji Multikolinieritas	49
4.5.2. Uji Autokorelasi	51

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas	52
4.5.4. Uji Normalitas	57
4.6. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	57
4.6.1. Pembahasan Hipotesis tentang Etika Kerja Islami Berpengaruh Secara Langsung dan Positif terhadap Komitmen Profesi	58
4.6.2. Pembahasan Hipotesis tentang Etika Kerja Islami Berpengaruh Secara Langsung dan Positif terhadap Komitmen Organisasi	61
4.6.3. Pembahasan Hipotesis tentang Etika Kerja Islami Berpengaruh Secara Langsung dan Positif pada Sikap Terhadap Perubahan Organisasi.....	62
4.6.4. Pembahasan Hipotesis tentang Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islami dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	63
4.6.5. Pembahasan Hipotesis tentang Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islami dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	65
5. PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	67
5.2. Implikasi	68
5.2.1. Implikasi Teoritis	68
5.2.2. Implikasi Praktik	68
5.3. Keterbatasan	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN KUESIONER	
LAMPIRAN OUTPUT SPSS dan AMOS	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rekapitulasi Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1. Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner	36
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	41
Tabel 4.3. Hasil Uji Non Respon Bias	43
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas dengan <i>Cronbach Alpha</i>	44
Tabel 4.5. Hasil Uji <i>Pearson Correlation</i> terhadap Variabel Etika Kerja Islam	45
Tabel 4.6. Hasil Uji <i>Pearson Correlation</i> terhadap Variabel Komitmen Profesi	46
Tabel 4.7. Hasil Uji <i>Pearson Correlation</i> terhadap Dimensi Komitmen Organisasi	46
Tabel 4.8. Hasil Uji <i>Pearson Correlation</i> terhadap Variabel Komitmen Organisasi	47
Tabel 4.9. Hasil Uji <i>Pearson Correlation</i> terhadap Dimensi Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	48
Tabel 4.10. Hasil Uji <i>Pearson Correlation</i> terhadap Variabel Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	48
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinieritas terhadap Persamaan Regresi yang Kedua	50
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas terhadap Persamaan Regresi yang Ketiga	51
Tabel 4.13. Hasil Uji Durbin-Watson terhadap Tiga Model Regresi	52
Tabel 4.14. Hasil Uji Glejser Model Regresi yang Pertama	53
Tabel 4.15. Hasil Uji Glejser Model Regresi yang Kedua ..	55
Tabel 4.16. Hasil Uji Glejser Model Regresi yang Ketiga	56
Tabel 4.17. Uji Kolmogorof-Smirnov terhadap Tiga Model Regresi ..	57
Tabel 4.18. Hasil Analisis Parameter Estimasi untuk Model Diagram Jalur	58
Tabel 4.19. Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Model Kerangka Pemikiran Teoritis.....	27
Gambar 3.1	: Struktur Diagram Path	35
Gambar 4.1	: <i>Pie Chart</i> dari Umur Responden	37
Gambar 4.2	: <i>Pie Chart</i> dari Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 4.3	: <i>Pie Chart</i> dari Tingkat Pendidikan Responden	38
Gambar 4.4	: <i>Pie Chart</i> dari Status Perkawinan Responden	38
Gambar 4.5	: <i>Pie Chart</i> dari Lama Bekerja Tiap Responden	39
Gambar 4.6	: <i>Pie Chart</i> dari Kedudukan/Jabatan Tiap Responden	40
Gambar 4.7	: Grafik Scatterplot Model Regresi yang Pertama	53
Gambar 4.8	: Grafik Scatterplot Model Regresi yang Kedua	54
Gambar 4.9	: Grafik Scatterplot Model Regresi yang Ketiga	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan global, perubahan merupakan sebuah fenomena yang selalu terjadi. Jika ada sesuatu yang pasti di dunia ini tiada lain adalah ketidakpastian itu sendiri, sedangkan yang permanen tiada lain yaitu perubahan yang terus menerus berlangsung. Kondisi ini menuntut tiap organisasi harus menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Caplow (1983) dalam Yousef (2000) bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya, dan permintaan tersebut bervariasi sejalan dengan perubahan lingkungan. Manajemen organisasi mengantisipasi hal tersebut dengan memodifikasi struktur organisasi, tujuan organisasi, teknologi serta penugasan yang berfungsi sebagai alat menghadapi lingkungan yang selalu berubah itu.

Hopwood (1987) menunjukkan bahwa akuntansi juga mengalami perubahan yang disebabkan oleh arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi yaitu adanya pembaharuan dan perbaikan organisasi dalam hal tugas-tugas keorganisasian, struktur, strategi, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang terfragmentasi serta konflik sosial dalam organisasi. Dalam perkembangannya, akuntansi bukan hanya sebagai obyek dari perubahan namun juga menjadi subyek yang mempengaruhi perubahan organisasi. Hal ini didukung oleh Morgan (1988) yang berpendapat bahwa akuntansi tidak hanya mencerminkan realitas tetapi juga membentuk realitas sehingga secara empirik dibuktikan oleh Hopwood (1990) bahwa

akuntansi benar-benar memainkan peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi dan membentuk perubahan organisasional.

Dalam konteks manajerial, akuntansi dibagi menjadi dua bagian yaitu variabel berperilaku individual dan isu-isu organisasional. Sebuah organisasi dibangun untuk mencapai suatu tujuan yang melibatkan peran dari pihak manajer dan bawahan sehingga dalam perkembangannya banyak terjadi perubahan yang membutuhkan pengambilan keputusan yang tepat. Pernyataan ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan terutama berkaitan dengan perubahan organisasi erat hubungannya dengan perilaku individual dalam organisasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh aspek psikologis seseorang sehingga dalam penelitiannya, Bamber (1993) menunjukkan bahwa variabel psikologis yang paling banyak diteliti seperti sikap, pengalaman, persepsi, kepribadian, motivasi atau komitmen, banyak mempengaruhi perilaku para pengambil keputusan.

Dalam menjalankan tugasnya seorang akuntan terikat pada kode etik profesi yang ada. Kode etik akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara akuntan publik dengan para klien, sesama anggota profesi dan masyarakat luas. Selain itu, kode etik akuntan juga memberikan keyakinan kepada pihak-pihak tersebut di atas tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya.

Sesuai dengan pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia (SPAP, 1998) mengharuskan setiap anggotanya mempertahankan integritas dan obyektivitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Hal ini sejalan dengan Khomsiyah dan Indriantoro (1997) yang menyatakan bahwa dengan mempertahankan integritasnya seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas dan tanpa

pretensi. Dengan menjaga obyektifitasnya pula maka seorang akuntan akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu atau kepentingan pribadi.

Menurut Westra (1986) dalam Arifuddin *et al.* (2002) bahwa dalam menjalankan tugasnya sering terjadi akuntan khususnya auditor internal menghadapi situasi yang dilematis yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur sehingga sering terjadi pelanggaran etika.

Adanya dilema yang mengakibatkan pelanggaran etika ini dikarenakan seorang akuntan mengabaikan nilai-nilai filosofis hidup yang diapresiasi dalam bentuk etika kerja berlandaskan agama khususnya agama Islam. Islam dipandang sebagai pedoman hidup yang membedakan antara perbuatan yang baik dan buruk sehingga tercermin pula dalam perilaku sehari-hari tak terkecuali dalam menjalankan profesinya. Menurut Ali (1988) bahwa nilai etika kerja islami lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*).

Selanjutnya Ali (1988) menyatakan bahwa etika kerja islami lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat dibandingkan agama lain yang lebih mengacu pada kebahagiaan di dunia. Adanya keyakinan ini akan mendorong seorang akuntan memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi maupun organisasinya semata-mata sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Berbeda halnya pandangan kerja dalam kalangan Kristiani atau Protestan. Kerja merupakan bentuk hukuman Tuhan yang harus dilakukan manusia karena dosa warisan Adam yang dikeluarkan Tuhan dari surga. Ajaran Protestan secara

mendasar tidak memiliki kekuatan yang dapat mendorong umatnya untuk melakukan kegairahan kerja (militansi kerja) (Syafiq dan Achmad, 2002).

Mengacu pada Yousef (2000) mengenai hubungan etika kerja islami terhadap komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi dapat dijelaskan bahwa mereka yang mendukung kuat etika kerja islami lebih berkomitmen pada organisasinya cenderung lebih dapat menerima perubahan dibandingkan mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi. Hasil yang berlawanan ditunjukkan oleh Arifuddin *et al.* (2002) yang menyatakan bahwa interaksi antara komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi tidak mempengaruhi etika kerja islami. Selanjutnya Arifuddin *et al.* (2002) menegaskan bahwa penyebab tidak signifikannya hasil penelitian di atas karena adanya sifat-sifat kesederhanaan dalam etika Islam yaitu apapun yang menjadi komitmen organisasi baik itu hal yang menguntungkan atau merugikan, mereka akan tetap bersyukur dan ikhlas menerimanya.

Penelitian ini merupakan replikasi dengan pengembangan (*ekstensif*) terhadap tiga penelitian berikut yaitu penelitian Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003). Pertama, Yousef (2000) menggunakan sampel 474 pekerja dari 30 organisasi pada lima distrik di Uni Emirat Arab. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja islami pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, sementara

continuance commitment memediasi pengaruh etika kerja islami pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, serta *normative* memediasi pengaruh etika kerja islami pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Kedua, Astri (2003) yang melakukan replikasi murni terhadap penelitian Yousef (2000) dengan mengambil sampel organisasi Islam di Indonesia dan hasilnya mendukung penelitian Yousef tersebut. Ketiga, Gunawan (2003) yang mengembangkan variabel etika kerja islami menjadi tiga dimensi yaitu *pertanggungjawaban*, *keadilan* dan *kebenaran* berdasarkan Al Qur'an Surat Al Baqarah ayat 282.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah *pertama*, bukti empiris mengenai pengaruh komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan etika kerja islami dan sikap perubahan terhadap organisasi belum pernah dilakukan di Indonesia. *Kedua*, mengembangkan dan menindaklanjuti rekomendasi dari Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003) baik dalam model penelitian maupun penggunaan sampel yang berbeda pada organisasi atau kultur yang berbeda dapat memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya.

1.2 Perumusan Masalah

Lingkungan yang berubah mendorong setiap organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan tersebut. Dalam kenyataannya organisasi yang berubah cenderung menghadapi masalah internal berkaitan dengan sikap anggotanya yang menolak adanya perubahan (*resistance to change*). Hal ini menuntut peran manusia sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan proses

perubahan organisasional (Yousef, 2000). Beberapa kajian empiris dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan.

Faktor lain yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja, dalam hal ini etika kerja islami. Menurut Yousef (2000) maupun Astri (2003) menyatakan ada hubungan yang positif antara etika kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Penempatan variabel komitmen organisasi sebagai mediasi antara etika kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi menunjukkan hasil yang signifikan (Yousef, 2000; Astri, 2003), sedangkan Gunawan (2003) menempatkan komitmen profesi sebagai variabel mediasi dalam hubungan etika kerja islami dan komitmen organisasi dengan hasil signifikan. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Arifuddin *et al.* (2002) yang menyatakan hubungan yang tidak signifikan antara etika kerja islami dengan sikap terhadap perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini menarik untuk diteliti lebih lanjut mengingat adanya perbedaan hasil penelitian di atas, begitu juga penempatan komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan etika kerja islami dan sikap terhadap perubahan organisasi belum pernah diuji secara empiris. Berdasarkan uraian perumusan masalah di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja Islami berhubungan secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi?
2. Apakah komitmen profesi dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja islami dan sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji hubungan antara etika kerja Islami dan komitmen profesi, komitmen organisasi serta sikap terhadap perubahan organisasi. Penelitian ini juga bertujuan menguji pengaruh komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara etika kerja islami dan sikap akuntan terhadap perubahan organisasi. Selain itu juga ingin menjelaskan dan menganalisis perilaku akuntan melalui etika kerjanya dalam hal ini etika kerja islami dan keterkaitannya dengan komitmennya baik terhadap profesi maupun organisasi serta sikapnya terhadap perubahan organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku. Selain itu pula menyumbangkan kontribusi praktis bagi akuntan khususnya auditor internal dalam meningkatkan komitmen profesi dan organisasinya melalui penerapan suatu etika kerja yang baik dalam hal ini etika kerja islami sehingga para auditor internal lebih mudah dalam menerima perubahan suatu organisasi. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Teoritis

2.1.1 Etika

Menurut Beekun (1996) etika merupakan sekumpulan prinsip moral yang membedakan antara sesuatu yang benar dan salah. Etika bersifat normatif karena menjelaskan apa yang seharusnya dilakukan atau menjauhkan diri dari perbuatan tertentu. Secara umum etika atau moral merupakan bagian dari ilmu filsafat tentang tingkah laku manusia sejauh berkaitan dengan norma-norma atau tentang tingkah laku manusia dari sudut pandang baik dan buruk.

Dalam banyak hal pembahasan mengenai etika tidak terlepas dari masalah moral. Menurut Karl Bath dalam Astri (2003) mengungkapkan bahwa etika (*ethos*) memiliki nilai yang setara dengan moral (*mos*). Keduanya menjelaskan tentang adat kebiasaan (*sitten*). *Sitte* dalam bahasa Jerman berarti mode tingkah laku manusia atau suatu konstansi (*kelumintuan*) tindakan manusia. . Melalui pernyataannya yang mengkritik kesederhanaan persepsi etika yang hanya dibatasi pada dikotomi benar atau salah dan baik atau buruk, Ward *et al.* (1993) dalam Astri (2003) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses ini mencakup penyeimbangan berbagai pertimbangan baik dari sisi dalam (*inner*) maupun luar (*outer*) berdasarkan kondisi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu (dalam Ludigdo dan Machfoedz, 1999).

Seiring dengan perkembangan dunia modern yang ditandai oleh transparansi dan globalisasi, menurut Kanter (2002) ada beberapa hal yang penting terkait dengan peranan etika dalam masyarakat. Pertama, adalah adanya pluralitas moral yang ditandai oleh pandangan-pandangan yang berbeda mengenai nilai dan moral dalam suatu masyarakat. Pluralitas moral ini semakin terasa manakala terjadi perkembangan yang pesat dalam transformasi teknologi yang dapat menyebabkan benturan budaya (*culture shock*) dalam masyarakat. Kedua, adanya masalah etika baru yang berkaitan dengan era modernisasi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang membawa perubahan dalam struktur kebutuhan nilai yang sangat bertentangan dengan pandangan-pandangan moral tradisional. Hal ini tampak dengan munculnya berbagai ideologi yang berkembang dalam komunitas masyarakat. Ketiga, adanya kepedulian etika bersifat universal, melewati batas suku, ras, agama dan negara yang melanda masyarakat modern. Hal ini tercermin dalam upaya-upaya penegakan hak asasi manusia dan lingkungan hidup. Berdasarkan ketiga hal tersebut dapat dipahami bahwa etika memiliki peranan untuk membedakan antara sesuatu yang bersifat hakiki dan sesuatu yang boleh berubah dalam realitas hidup yang menuntut tanggung jawab manusia secara utuh.

2.1.2 Etika Profesi Akuntan

Dalam banyak hal pekerjaan seseorang identik dengan profesi yang dijalannya. Setiap pekerjaan atau sebuah profesi memiliki komitmen moral yang tinggi. Komitmen ini biasanya dituangkan dalam bentuk aturan khusus yang menjadi pegangan bagi setiap orang yang menjalani profesi yang bersangkutan. Aturan ini

merupakan aturan main dalam menjalankan sebuah profesi yang disebut dengan kode etik profesi.

Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik sebagai seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur perilaku seorang profesional (Soekrisno Agoes, 1996). Etika profesi merupakan karakteristik sebuah profesi yang membedakannya dengan profesi lainnya yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku anggotanya (Boynton dan Kell, 1996). Profesi akuntan terkait erat dengan nilai-nilai etika karena berfungsi sebagai penyedia informasi bagi pengambilan keputusan sehingga menuntut integritas dan kompetensi yang tinggi. Etika profesi akuntan di Indonesia diatur dalam kode etik akuntan Indonesia. Kode etik ini mengatur hubungan antara akuntan dengan kliennya, akuntan dengan rekan sejawat dan antara profesi dengan masyarakat.

2.1.3 Etika Kerja Islami

Pemahaman etika menurut konsep Islam diungkapkan oleh Triyuwono (2000) bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah menyebarkan rahmat pada semua makhluk. Tujuan ini secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia sehingga pada hakekatnya bersifat transendental karena tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu tetapi juga kehidupan kelak di akhirat. Meskipun bersifat abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan menjadi lebih praktis sejauh masih terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan selalu di jalan yang benar.

Triyuwono (2000) menegaskan bahwa etika diekspresikan dalam bentuk *syariah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Sunnah* (sama dengan *Hadist*), *Ijma* dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi semua aspek kehidupan manusia. Konsep *syariah* yang bersifat keadilan memiliki fungsi sebagai sumber pembeda antara yang benar (*haq*) dan yang salah (*batil*). Dengan berpijak pada *syariah* maka individu akan lebih dekat kepada Tuhannya dan mendorong lahirnya sebuah masyarakat yang adil sehingga tiap individu mampu merealisasikan potensinya untuk meraih kesejahteraan bersama.

Selain itu Triyuwono (2000) juga menyatakan bahwa *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 beberapa perincian seperti bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya ia bersikap terhadap orang lain, Tuhan dan lingkungannya serta bagaimana harus bertindak dalam transaksi ekonomi, sosial, politik maupun beribadah. Dengan kata lain, konsep etika kerja Islam bersumber dari *syariah*.

Islam tidak mengenal pemisahan antara yang sakral dan profan atau ibadah ritual dan kerja. Jika dilaksanakan sejalan dengan petunjuk *syariah* maka kerja merupakan salah satu bentuk jihad dan tak dapat dipisahkan dari signifikansi religius dan spiritual yang tercakup di dalamnya (Nasr, 1984).

Pada prinsipnya etika kerja dalam Islam meliputi dua macam dimensi yaitu dimensi perbuatan manusia dan dimensi spiritual. Oleh karena itu untuk memahami etika kerja Islam secara universal perlu memperhatikan konsep kerja yang lebih luas

termasuk tindakan dan perbuatan manusia dengan pertimbangan-pertimbangan etis yang tercakup dalam syariah (Nasr, 1984).

Menurut Afzallurahman (1995) banyak ayat dalam Al Qur'an yang menekankan pentingnya kerja. "Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya" (QS. An-Najm : 39). Ayat tersebut jelas menyatakan bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah melalui kerja keras. Ali (1988) juga menyatakan bahwa kerja keras dianggap sebuah kebaikan dan orang yang bekerja keras kemungkinan besar mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut : "Bagi orang laki-laki ada bahagian daripada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan" (QS. An-Nisa : 32). Begitu juga dalam surat Al-Fussilat ayat 10 dijelaskan "ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja keras". Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan putih bahkan antara muslim dan non muslim, kesemuanya mendapatkan balasan atas apa yang dikerjakannya. Hal ini juga berlaku untuk setiap orang dan semua bangsa sebagaimana ditegaskan dalam surat Al-Anfal ayat 53 yaitu "Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga kaum itu mengubahnya sendiri".

Sejalan dengan pendapat Ali (1988) di atas, Al Khayyath (2000) mengemukakan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

- Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

- 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 seperti bekerja mengolah bahan-bahan minuman keras, pencatat riba dan lain-lain.
- Di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- Profesionalisme.

2.1.4 Teori Penetapan Tujuan

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) diperkenalkan pertama kali oleh Locke (1990) yang menyatakan bahwa sumber utama yang memotivasi kerja seseorang adalah maksud-maksud untuk mencapai tujuan. Lebih tegasnya bahwa tujuan memberitahu kepada karyawan atau anggota organisasi tentang apa yang perlu dikerjakan dan seberapa banyak upaya yang dibutuhkan.

Locke (1990) memulai teorinya dengan satu pertanyaan yaitu mengapa seseorang menjalankan tugas atau melaksanakan pekerjaannya lebih baik dibandingkan dengan yang lain. Meskipun banyak yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang membedakan adalah kemampuan, pengetahuan dan strategi yang diterapkan, namun orang-orang seringkali melupakan bahwa tiap orang memiliki tujuan yang berbeda (*different goals*).

Robbins (2001) menyatakan bahwa tujuan yang sulit bila diterima dengan baik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah. Adanya umpan balik juga mendorong munculnya kinerja yang lebih tinggi.

Selain faktor umpan balik tersebut ada tiga faktor lain yang mempengaruhi hubungan tujuan dan kinerja yaitu komitmen tujuan, keefektifan diri (*self efficacy*)

yang memadai dan budaya. Teori penetapan tujuan mengandaikan bahwa seorang individu yang berkomitmen terhadap tujuan artinya bertekad untuk tidak menurunkan atau meninggalkan tujuan. Keefektifan diri merujuk pada keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas. Semakin tinggi keyakinan individu maka semakin tinggi kepercayaan diri yang dimilikinya untuk menyelesaikan sebuah tugas. Terakhir bahwa tujuan seseorang sangat dipengaruhi oleh budaya dan lingkungan yang ada di sekitarnya.

Berkaitan dengan perilaku akuntan yang dalam hal ini dicerminkan melalui etika kerja Islam tentunya tidak bisa dipisahkan dari komitmennya baik terhadap profesi maupun organisasinya. Adanya etika kerja dan komitmen yang kuat tentunya mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan termasuk kondisi yang menuntut adanya perubahan disebabkan pengaruh lingkungan yang cepat.

2.1.5 Komitmen Profesi

Komitmen profesi diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan kerja individu dengan profesi tertentu. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan dengan tujuan dan nilai profesi termasuk nilai moral dan etika (Mowday *et al.*, 1979). Menurut Aranya dan Ferris (1984) komitmen juga didefinisikan dalam literatur akuntansi sebagai berikut :

1. Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai suatu profesi.
2. Kemauan untuk memainkan upaya tertentu atas nama profesi.
3. Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada suatu profesi.

Komitmen pada profesi dikembangkan selama mengikuti proses sosialisasi yang menyertai masuknya profesi, yang bisa terjadi selama mengikuti kuliah di

perguruan tinggi dan pada permulaan karir. Selama periode itu, proses afiliasi dengan nilai profesional dikembangkan dengan kuat (Aranya *et al.* 1994) dalam Nasron (2002). Hal yang sama juga dikemukakan oleh Larson (1997) dan Jeffrey *et al.* (1996) dalam Astri (2003) bahwa komitmen profesi berkembang selama proses sosialisasi ke dalam profesi yang dipilih bilamana penekanan-penekanan diberikan pada nilai-nilai profesi.

Menurut Ponemon (1992) dalam Gunawan (2003) bahwa komitmen profesi dapat dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik berhubungan dengan tingginya komitmen pada profesi. Dalam hal menjalankan profesi akan ada pertanggungjawaban tidak hanya pada pimpinan tetapi juga bertanggungjawab pada Allah SWT karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosial ekonomi di dunia dan akhirat (Burhanudin, 1996).

2.1.6 Komitmen Organisasi

Menurut Robins (2001) komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan kondisi psikologis atau orientasi karyawan terhadap organisasi yang bersedia mengeluarkan kemampuan terbaiknya demi kepentingan perusahaan.

Meyer dan Allen (1984) mengungkapkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Becker (1960) memberikan gambaran komitmen organisasi yang lebih kompleks karena membedakan atas *fact of commitment* dan *bases of commitment*. *Fact of commitment* berkaitan pada sesuatu (grup atau individu) yang menunjukkan komitmen seseorang berdasarkan pada sasaran yang diinginkan sedangkan *bases of commitment* merujuk pada dasar atau motif yang menyebabkan seseorang mempunyai komitmen terhadap sesuatu. Selanjutnya Meyer dan Allen (1984) menyebutkan pendapat Becker (1960) bahwa *bases of commitment* yang dominan adalah *side bets orientation* yang mencerminkan akumulasi investasi seseorang yang hilang jika meninggalkan organisasi dan *individual-organizational goal congruence orientation* yang mencerminkan penerimaan dan pengidentifikasian seseorang terhadap tujuan-tujuan organisasional.

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

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Jadi karena ia memang menginginkan (*want to*).
2. *Continuance Commitment* muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau memang ia tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain ia 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 ia merasa berkewajiban (*ought to*).

Secara tegas Meyer *et al.* (1993) mengatakan bahwa seseorang dapat mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi tatkala ketiga bentuk komitmen tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama.

2.1.7 Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (2001) menyatakan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Hal itu menuntut perubahan yang sifatnya terencana. Perubahan yang terencana (*planned changes*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan yang terencana ini adalah : (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan dan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Kekuatan lingkungan seperti kondisi ekonomi, karakteristik angkatan kerja dan kualitas sosial menyebabkan organisasi mengalami perubahan dari waktu ke waktu yang bersifat konstan. Menurut Schuler dan Jackson (1997) ada tiga contoh perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad ke-21 ini yaitu : (1) perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi yang terfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh, (2) restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja dan (3) inisiatif untuk merespon adanya tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam.

Robbins (2001) mengemukakan bahwa yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan yaitu para manajer atau non manajer, karyawan dan konsultan luar. Ada empat kategori yang pada hakekatnya dapat diubah oleh agen perubahan yaitu struktur, teknologi, *setting* fisik dan orang. Perubahan struktur mencakup perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi dan rancang ulang pekerjaan. Mengubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja, metode dan peralatan yang digunakan dalam pemrosesan. Berkaitan dengan perubahan *setting* fisik meliputi perubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja sedangkan mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, ketrampilan, pengharapan, persepsi dan perilaku karyawan.

Dalam mengelola perubahan organisasi diperlukan waktu untuk menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru. Selain itu organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan sehingga adanya perubahan menuntut kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, profesional sumber daya manusia dan semua karyawan. Menurut Schuler dan Jackson (1997) idealnya kerja sama ini terjadi selama fase perubahan diawali dengan pengertian terhadap sifat perubahan organisasi, perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia.

Adanya perubahan organisasi ini erat kaitannya dengan pengembangan organisasi (*organizational development*). Pengembangan organisasi merupakan suatu kumpulan intervensi perubahan terencana (*planned change*) yang dibangun di atas nilai-nilai humanistik-demokratik dengan tujuan memperbaiki keefektifan organisasi dan kesejahteraan karyawan (Robbins, 2001).

Fokus utama teori dan praktek pengembangan organisasi adalah aspek sumber daya manusia organisasi dan aspek sosial organisasi (French *et al.*, 1983 dalam Yousef, 2000). Menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hampir selalu terfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organization's climate*) dan variabel manusia (*people variables*). Golembiewski (1993) dan Srinivas (1994) dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep serta menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

2.2 Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Etika Kerja Islami dan Komitmen Profesi

Pada dasarnya setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya (Cohen, 1999). Kebutuhan-kebutuhan tersebut setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.

Ponemon (1992) dalam Gunawan (2003) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik auditor berhubungan dengan tingginya komitmen auditor pada profesi. Dalam hal menjalankan profesi akan ada pertanggungjawaban tidak hanya pada pimpinan tetapi juga bertanggung jawab pada Allah SWT, karena manusia

hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosio ekonomi di dunia dan akhirat (Burhanudin, 1996).

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Komitmen Profesi.

2.2.2 Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan korelasinya (Hackett *et al.*, 1994; Knoop, 1995; Meyer *et al.*, 1993) telah dilakukan pada berbagai sampel penelitian. Hackett *et al.* (1994) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku kerja. Penelitian tentang komitmen organisasi dan korelasinya dengan *setting* akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand & Strawser, 1998; Poznanski & Bline, 1997; Reed *et al.*, 1994; Shaub *et al.*, 1993). Shaub *et al.* (1993) menyatakan bahwa orientasi etis auditor mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen organisasi dan komitmen profesionalnya.

Menurut 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 dan Mc Elroy (1986) dan Randall & Cote (1991) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dan komitmen organisasi. Analisis jalur yang dilakukan Yousef

(2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasi.

Berdasarkan telaah teoritis dan temuan-temuan penelitian di atas, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

H2 : Etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap Komitmen Organisasi.

2.2.3 Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Ali *et al.* (1997) bahwa zaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan. Munculnya berbagai masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap samar dan mendua bahkan bersikap sesuai dengan kebutuhan dan kemauannya saat itu. Padahal ini semua memerlukan penyelesaian dari aspek hukum yang jelas. Dan ini secara tersurat tidaklah ditemui dalam *Al Qur'an* dan *Sunnah*. Oleh sebab itu kita harus berpikir maksimal dengan akal yang jernih dan sehat untuk mencari berbagai rujukan dan isyarat dalam *Al Qur'an* dan *Sunnah* dengan berijtihad. *Ijtihad* merupakan cara atau metodologi memahami ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian hukum yang secara tegas belum dinyatakan oleh *Al Qur'an* dan *Sunnah*.

Di dunia Arab, berbagai pendekatan terhadap perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, 1978; Walton, 1978; Kelman and Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). 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 (Visweswaran dan Deshpande, 1996) dalam Astri (2003).. Hasil analisa jalur Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Berdasarkan pemaparan telaah teoritis dan beberapa temuan penelitian di muka maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.4 Komitmen Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Meyer *et al.* (1993) *occupational commitment* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi secara independen terhadap prediksi aktifitas profesional dan perilaku kerja. 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 opportunity*) terhadap perubahan organisasi (dalam Yousef, 2000).

Selain itu Yousef (2000) juga mengungkapkan bahwa *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islami pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islami pada dimensi *cognitive* dan *behavioral*

tendency dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islami pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Berdasarkan pemaparan telaah teoritis dan beberapa temuan penelitian di muka maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.5 Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Mediator dalam Hubungan Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Fuad Mas'ud (2002), komitmen biasanya digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu obyek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban atau perkara atau tujuan. Lebih jauh dikatakan bahwa komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus sehingga karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal-hal yang dinilai penting terhadap organisasi.

Organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan tujuan profesi, konsekuensinya *auditor internal* yang menerapkan etika kerja dengan benar akan lebih berkomitmen pada tujuan dan standar yang ditetapkan organisasi (Shaub *et al.*, 1993).

Hasil penelitian Gunawan (2003) menunjukkan bahwa komitmen profesi memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi. Sedangkan

Astri (2003) menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada hubungan antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi.

Berdasarkan dua penelitian tersebut di atas maka dapat dikembangkan sebuah hipotesis sebagai berikut :

H5 : Komitmen profesi dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini dipaparkan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Rekapitulasi Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Temuan
1	Shaub., <i>et.al</i> , 1993	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	Multivariate Analysis of Variance (MANOVA)	Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasionalnya
2	Khomsiyah dan Nur Indriantoro, 1997	Orientasi etis, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sensitivitas etika	Path Analysis	Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen profesionalnya dan komitmen organisasionalnya
3	Aaron Cohen, 1999	Komitmen organisasi, komitmen berkelanjutan, komitmen karir,	Analisis faktor (LISREL VII) dan	Hasil yang diperoleh dari analisis faktor dan analisis hubungan

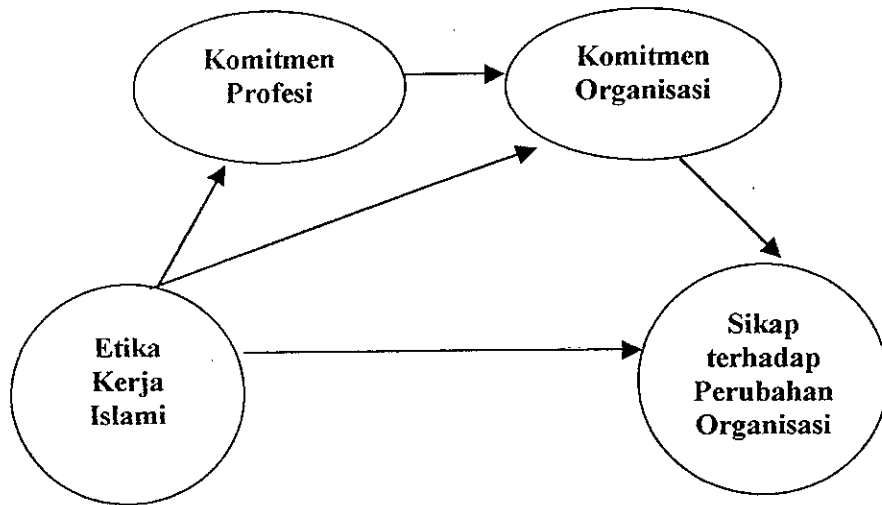
		keterlibatan kerja dan etika kerja yang benar	analisis hubungan	menunjukkan adanya perbedaan validity yang dapat diterima antara lima komitmen
4	Yousef, 2000	Etika kerja Islam, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi	Path analysis	Hasilnya mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi
5	Nasron Alfianto, 2002	Etika kerja akuntan, komitmen profesi dan komitmen organisasi	Path analysis	Hasilnya menunjukkan bahwa staf KAP yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku dalam hal ini kode etik akuntan IAI akan benar-benar melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai seorang akuntan dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap organisasi
6	Arifuddin, Sri Anik, Yuni Wahyudin, 2002	Komitmen organisasi, keterlibatan kerja, etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi	Path Analysis	Hasilnya mendukung perkiraan bahwa etika kerja Islam berhubungan langsung dengan komitmen

				organisasi dan etika kerja Islam berhubungan langsung dengan sikap perubahan organisasi
7	Astri Fitria, 2003	Etika kerja Islam, sikap akuntan dalam perubahan organisasi dan komitmen organisasi	SEM	Hasilnya bahwa hubungan etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi dimediasi oleh komitmen organisasi
8	Gunawan Aji, 2003	Etika kerja Islam, komitmen organisasi dan komitmen profesi	Path Analysis	Hasilnya bahwa hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi dimediasi oleh variabel komitmen profesi

Sumber : Dikembangkan untuk tesis ini

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas maka dapat dijelaskan kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini, bahwa variabel etika kerja Islami berhubungan secara langsung terhadap ketiga variabel lainnya yaitu komitmen profesi, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hubungan tidak langsung terjadi antara variabel etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui variabel komitmen profesi dan komitmen organisasi. Berikut model kerangka pemikiran teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini dan disajikan dalam gambar 2.1 di bawah berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel
Intervening dalam Hubungan Antara Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap
Perubahan Organisasi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui pos (*mail survey*) dan *contact person* dengan sejumlah kuesioner yang diperuntukkan bagi auditor internal yang bekerja di perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah atribut personalitas auditor internal meliputi etika kerja, komitmen dan sikapnya terhadap perubahan organisasi dengan unit analisisnya adalah auditor internal. Rerangka sampel yang digunakan yaitu auditor internal yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Indonesia yang terdaftar di BEJ. Alasan penentuan auditor internal yang bekerja di perusahaan manufaktur adalah *pertama*, perusahaan manufaktur mempunyai intensitas aktifitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan organisasi lain. *Kedua*, semakin tinggi intensitas aktifitas auditor internal dalam melaksanakan tugasnya maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan etika kerja (khususnya etika kerja Islami) dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran etika kerja Islami.

Teknik pengambilan sampel menggunakan cara *purposive sampling*. Hal ini dilakukan karena jumlah auditor internal yang bekerja pada perusahaan manufaktur di Indonesia tidak diketahui secara pasti. Total perusahaan manufaktur yang terdaftar di BEJ sebanyak 159 buah sehingga kuesioner yang disebarakan sejumlah 159 lembar dengan asumsi tiap perusahaan menerima satu lembar kuesioner untuk

satu orang auditor internal. Target minimum sampel yang dapat diolah dengan alat analisis regresi yaitu 30 sampel (Hair *et al.*, 1998).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Metode ini merupakan metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dengan responden secara tertulis melalui suatu kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 1999). Kuesioner tersebut dikirimkan melalui pos ke perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia dan harus diisi langsung oleh para auditor internal dalam institusi tersebut. Menurut Hadi (1993) bahwa yang dipegang dalam metode ini adalah subyek penelitian merupakan orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya. Responden diharapkan dapat mengirimkan kembali kuesioner ini kepada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan terbuka yaitu terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden. Selain itu terdapat pertanyaan tertutup yang terdiri serangkaian pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala *likert* yaitu responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Pemberian skor adalah sebagai berikut :

- Jawaban *sangat setuju* mendapat skor 5
- Jawaban *setuju* mendapat skor 4
- Jawaban *ragu-ragu* mendapat skor 3
- Jawaban *tidak setuju* mendapat skor 2

- Jawaban *sangat tidak setuju* mendapat skor 1

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Etika Kerja Islami

Etika kerja Islami dalam penelitian ini adalah nilai-nilai berupa pedoman dan tuntunan dalam bekerja yang sejalan dengan ajaran Islam. Etika kerja Islami diukur dengan menggunakan instrumen Ali (1988) yang telah dimodifikasi oleh Yousef (2003). Instrumen ini terdiri atas 17 item dengan menggunakan skala *likert* 5 poin.

3.4.2 Komitmen Profesi

Komitmen profesi dalam penelitian ini adalah intensitas dan keterlibatan individu dengan profesi tertentu. Komitmen profesi diukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang dipakai Aranya (1984) yang telah dimodifikasi oleh Gunawan (2003). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 5 poin. Menurut Gunawan (2003) pengukuran komitmen profesi merepresentasikan individu pada etika profesi yang harus ditaati selain etika keagamaan.

3.4.3 Komitmen Organisasi

Menurut Newstroom (1989) dalam Gunawan (2003), komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi. Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) dan *normative commitment* (karena individu tersebut merasa memiliki kewajiban) (Meyer *et al.*, 1993).

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Meyer dan Allen (1991) yang terdiri dari 24 item dan dibedakan dalam tiga sub skala yaitu *affective*, *continuance* dan *normative*. Masing-masing sub skala tersebut terdiri dari 8 item dengan skala *likert* 5 poin.

3.4.4 Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 2001). 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 Dunham *et al.* (1989) yang terdiri dari 18 item. Instrumen ini dibagi menjadi tiga sub skala yaitu *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* yang masing-masing terdiri dari 6 item dengan skala *likert* 5 poin.

3.5 Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Gambaran umum mengenai responden dijelaskan dengan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan pendidikan responden, lama bekerja dan umur responden. Untuk memberikan deskripsi tentang karakter variabel penelitian (komitmen profesi, komitmen organisasi, etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi) digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan angka modus, kisaran skor dan standar deviasi.

3.5.2 Uji Non Respon Bias

Salah satu kelemahan *mail survey* adalah kemungkinan tingkat pengembalian (*response rate*) yang sangat rendah. Hal ini berdampak pada keputusan menggeneralisasi sampel dari sebuah populasi yang diteliti karena kemungkinan terjadi perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak. Kondisi ini biasa disebut dengan non respon bias.

Uji non respon bias dilakukan dengan cara membandingkan jawaban responden yang sesuai jadwal dengan yang tidak sesuai jadwal pengembalian dengan menggunakan *independent sample t-test*. Kriteria pengujian adalah H_0 diterima, sehingga tidak ada perbedaan antara kuesioner yang kembali dan yang tidak.

3.5.3 Uji Kualitas Data

Menurut Hair *et al.* (1998) kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada 2 prosedur yang dilakukan untuk mengukur reliabilitas dan validitas data, yaitu : (1) Uji konsistensi internal terhadap jawaban responden atas suatu instrumen penelitian , (2) Uji validitas konstruk dengan cara mengkorelasikan antara skor masing-masing item dan skor totalnya. Keterangan dari kedua uji kualitas data adalah sebagai berikut :

1. Uji konsistensi internal (reliabilitas) ditentukan dengan koefisien *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 (Hair *et al.*, 1998).

2. Uji homogenitas data (validitas) dengan uji *pearson correlation*. Jika hasilnya signifikan maka data dikatakan valid.

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Ada tiga tahapan dalam uji asumsi klasik yang perlu dilakukan sebelum menjalankan uji hipotesis. Ketiga tahapan tersebut yaitu :

1. Uji multikolinearitas, dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Imam Ghozali, 2001). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas atau dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF).
2. Uji autokorelasi, bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Imam Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi digunakan uji *durbin-watson* (DW test). Syarat pengujian adalah bila nilai DW terletak antara batas atas atau *upper bound* (du) dan $(4 - du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Uji heteroskedastisitas, bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2001). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas digunakan grafik scatterplots dan uji *glejser*. Syarat pengujian adalah jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas Residual, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi residual yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal. Untuk menguji normalitas residual menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian adalah jika hasil statistiknya tidak signifikan atau H_0 diterima maka model regresi mempunyai distribusi residual yang normal.

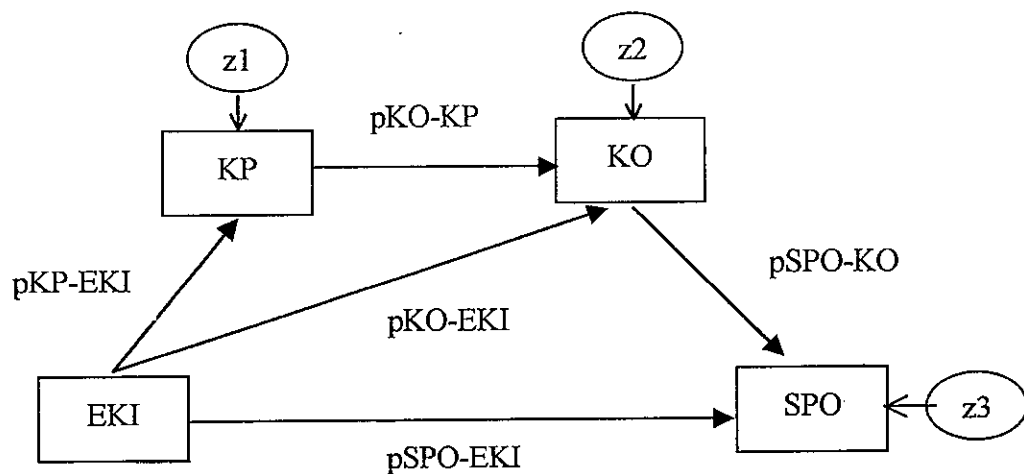
3.5.5 Uji Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*). Untuk menentukan besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya diperlukan persyaratan sebagai berikut : (1) hubungan antara variabel harus merupakan hubungan yang *linear* dan *aditif*, (2) semua variabel residu tidak mempunyai korelasi satu sama lain, (3) pola hubungan antar variabel adalah *rekursif*, (4) skala pengukuran baik pada variabel penyebab maupun variabel akibat sekurang-kurangnya adalah interval (Nirwana, 1994) dalam Gunawan (2003).

Menurut Imam Ghozali (2001) untuk menghitung koefisien *path* melalui langkah kerja sebagai berikut : (1) menggambar diagram *path* yang menjelaskan hubungan antar variabel yang mencerminkan hipotesis konseptual yang diajukan, (2) menghitung besarnya pengaruh (parameter struktural) antara suatu variabel penyebab

dengan variabel akibat. Perhitungan ini didasarkan pada sub struktur hubungan antara k buah variabel penyebab dengan sebuah variabel akibat.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 3.1
Struktur Diagram Path

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$KP = \beta_1 EKI + Z_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$KO = \beta_2 EKI + \beta_3 KP + Z_2 \dots\dots\dots (2)$$

$$SPO = \beta_4 EKI + \beta_5 KO + Z_3 \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan :

- EKI = Etika Kerja Islami
- KP = Komitmen Profesi
- KO = Komitmen Organisasi
- SPO = Sikap Terhadap Perubahan Organisasi
- $\beta_1 - \beta_5$ = *Regression Weight*
- $Z_1 - Z_3$ = *Disturbance Term*

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini kuesioner yang dikirimkan sebanyak 159 buah melalui pos kepada auditor internal yang bekerja pada perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Jakarta. Periode pengiriman dan akhir pengembalian kuesioner selama 60 hari dari bulan Agustus sampai dengan September 2004. Berikut rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner yang ditunjukkan dalam tabel 4.1.

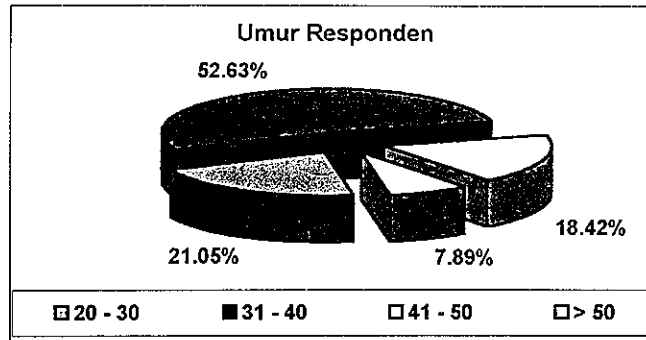
Tabel 4.1
Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebarakan	159
Kuesioner yang tidak kembali	121
Kuesioner yang kembali	38
Kuesioner yang digugurkan (tidak lengkap)	0
Kuesioner yang digunakan	38
Tingkat pengembalian (<i>respon rate</i>)	23.90%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable respon rate</i>)	23.90%

Sumber : Hasil penelitian, 2004

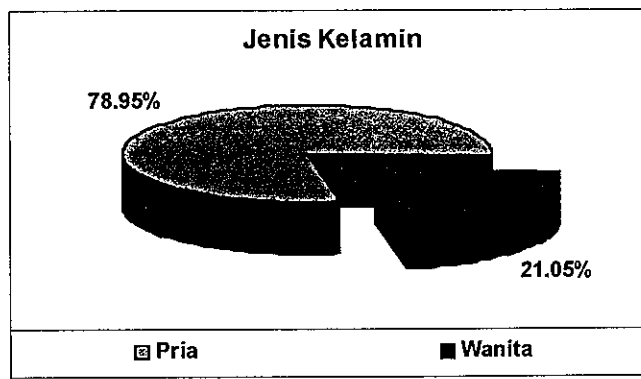
Tabel di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang layak dan dapat dianalisis lebih lanjut sebanyak 38 lembar dengan tingkat pengembalian sebesar 23,90%. Persentase pengembalian kuesioner cukup baik mengingat *respon rate* di Indonesia hanya berkisar 10%-20%. Namun demikian persentase sampel yang akan diolah kurang dari 50% maka perlu dilakukan uji *non response bias* untuk memberikan justifikasi bahwa jumlah sampel tersebut mewakili keseluruhan populasi yang ditentukan. Mengenai uji *non response bias* ini akan dibicarakan dalam pembahasan berikutnya.

Selanjutnya mengenai profil responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, lama bekerja dan kedudukannya dalam perusahaan dijelaskan dalam *pie chart* di bawah ini.



Gambar 4.1
***Pie Chart* dari Umur Responden**

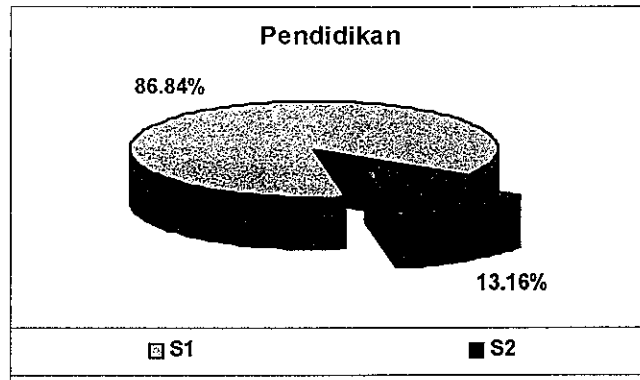
Dari gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia antara 31-40 tahun sebanyak 20 orang atau 52,63%. Mereka yang berusia di bawah 30 tahun sejumlah 8 orang dan sisanya sebesar 26,31% berusia di atas 40 tahun. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia yang produktif dalam bekerja. Berikut gambar 4.2 yang menunjukkan jenis kelamin dari masing-masing responden.



Gambar 4.2
***Pie Chart* dari Jenis Kelamin Responden**

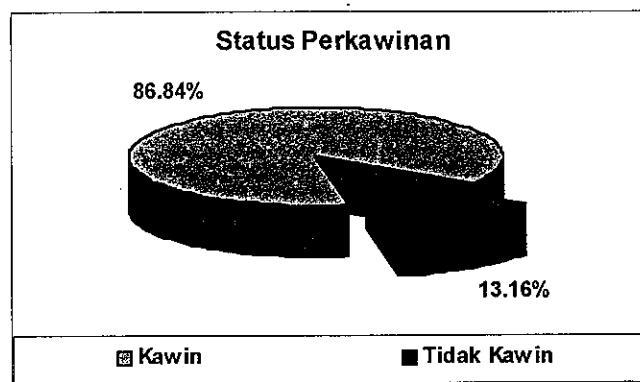
Berdasarkan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar auditor internal yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah pria sebanyak 30 orang atau 78,95% dari keseluruhan responden sedangkan wanita berjumlah 8 orang atau

78,95% dari keseluruhan responden sedangkan wanita berjumlah 8 orang atau 21,05%. Komposisi ini memperlihatkan bahwa profesi auditor internal masih didominasi oleh kaum pria terutama pada perusahaan-perusahaan manufaktur yang berskala besar. Selanjutnya gambar di bawah ini menunjukkan tingkat pendidikan dari masing-masing responden.



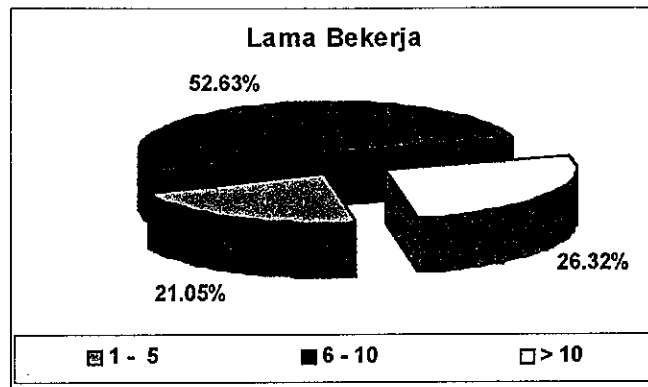
Gambar 4.3
Pie Chart dari Tingkat Pendidikan Responden

Mayoritas responden berpendidikan S1 dengan persentase 86,84% sedangkan hanya 5 orang (13,16%) yang bergelar S2. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar auditor internal lebih banyak berkonsentrasi dalam mengembangkan karirnya dibandingkan mengambil pendidikan lanjutan setingkat master atau doktoral. Pada gambar 4.4 berikut diperlihatkan data tentang status perkawinan masing-masing responden.



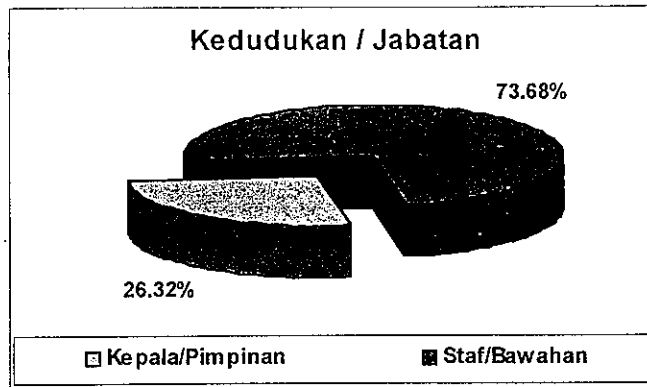
Gambar 4.4
Pie Chart dari Status Perkawinan Responden

Sebanyak 33 responden telah menikah dan sisanya sejumlah 5 orang atau 13,16% masih berstatus belum menikah. Kondisi ini menggambarkan bahwa masing-masing responden bukan hanya menghadapi situasi pekerjaan saja melainkan juga problema rumah tangga sedikit banyak dapat mempengaruhi produktifitas dalam bekerja. Hal ini menarik untuk diamati karena tidak jarang tindakan penyalahgunaan jabatan, pekerjaan atau kekuasaan cenderung dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam rumah tangga. Berikut gambar 4.5 yang menunjukkan lama bekerja dari tiap responden.



Gambar 4.5
Pie Chart dari Lama Bekerja Tiap Responden

Masa kerja dalam perusahaan cukup bervariasi antar responden walaupun persentase sebesar 52,63% lebih didominasi oleh mereka yang telah bekerja antara 6 – 10 tahun. Hal ini berarti mayoritas responden dalam penelitian ini cukup berpengalaman dalam bekerja sehingga konflik atau dilema yang terkait dengan profesi yang dijalannya cukup banyak mereka alami. Variabel ini menjadi penting untuk diteliti karena berhubungan erat dengan etika kerja Islami maupun komitmen mereka baik terhadap profesi maupun organisasinya. Selanjutnya gambar di bawah ini menunjukkan kedudukan atau jabatan dari tiap responden.



Gambar 4.6
Pie Chart dari Kedudukan / Jabatan Tiap Responden

Dari gambar 4.6 di atas memperlihatkan bahwa sebagian kecil responden saja yang menduduki jabatan sebagai pimpinan yaitu 10 orang (26,32%) sedangkan sisanya sebesar 73,68% menempati posisi staf atau bawahan. Variasi jabatan pada tiap responden dalam penelitian ini cukup memberikan kontribusi dalam menentukan tingkat pemahaman dalam etika kerja Islami dan nilai-nilai tentang komitmen profesi serta komitmen terhadap organisasi.

4.2 Statistik Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian yaitu etika kerja Islami, komitmen profesi, komitmen organisasi dan sikap terhadap perubahan organisasi dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden atas variabel-variabel tersebut. Berdasarkan tabel di bawah dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap variabel etika kerja Islami menunjukkan apresiasi yang sangat tinggi pada nilai-nilai keislaman yang mengatur etika dalam bekerja. Hal ini tampak pada jawaban responden yang berkisar antara setuju sampai dengan sangat setuju dengan rata-rata skor total sebesar 77,61. Kondisi ini juga

menunjukkan bahwa etika kerja Islam bersifat universal dan sangat mendukung para auditor internal ketika menjalankan profesinya.

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel / (Dimensi)	Kisaran Teoritis	Kisaran Sesungguhnya	Rata-rata	Standar Deviasi
Etika kerja Islam	17 - 85	68 - 85	77,61	5,80
Komitmen profesi	6 - 30	22 - 30	27,03	2,53
(<i>Affective commitment</i>)	8 - 40	24 - 38	31,66	4,17
(<i>Continuance commitment</i>)	8 - 40	24 - 37	29,18	3,69
(<i>Normative commitment</i>)	8 - 40	24 - 32	27,53	3,20
(<i>Cognitive attitudes</i>)	6 - 30	6 - 12	8,66	2,64
(<i>Affective attitudes</i>)	6 - 30	19 - 30	24,05	3,14
(<i>Behavioral tendency attitudes</i>)	6 - 30	18 - 30	25,03	3,11

Sumber : Data primer diolah, 2004

Nilai rata-rata yang tinggi dengan kisaran jawaban dari setuju sampai dengan sangat setuju ditunjukkan oleh tanggapan responden terhadap variabel komitmen profesi. Sebagaimana halnya dengan variabel etika kerja Islam, adanya skor yang tinggi menggambarkan bahwa para responden juga memiliki komitmen yang sangat kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh menjalani profesinya sebagai auditor internal.

Pada penelitian ini, variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Untuk dimensi *affective commitment*, para responden menanggapi dengan jawaban yang berkisar netral sampai dengan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden mempunyai keinginan yang cukup kuat dalam bekerja dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaannya. Dimensi

continuance commitment juga memiliki kisaran jawaban yang serupa dengan *affective commitment* dengan rata-rata sebesar 29,18. Tanggapan responden juga memperlihatkan adanya hubungan yang cukup kuat dan saling membutuhkan antara para auditor internal dengan perusahaannya. Nilai rata-rata sebesar 27,53 yang berarti jawaban kuesioner berkisar netral sampai dengan setuju juga ditunjukkan oleh para responden terhadap dimensi *normative commitment*. Respon yang positif ini menunjukkan para responden cukup meyakini bahwa bekerja demi kepentingan dan tujuan organisasi merupakan suatu kewajiban dan harus dijalankan dengan sungguh-sungguh.

Sebagaimana halnya dengan variabel komitmen organisasi, pada variabel sikap terhadap perubahan organisasi juga dijelaskan menjadi tiga dimensi yaitu *cognitive attitudes*, *affective attitudes* dan *behavioral tendency attitudes*. Hasil analisis deskriptif terhadap dimensi *cognitive attitudes* menunjukkan kisaran jawaban antara sangat tidak setuju sampai dengan tidak setuju, hal ini berarti bahwa para responden tidak menyetujui adanya kondisi yang statis (*status quo*) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Mereka cenderung menganggap bahwa perubahan perlu dilakukan demi kemajuan organisasi. Hal yang sama juga diperlihatkan oleh para responden ketika menanggapi kuesioner mengenai dimensi *affective attitudes*. Dengan rata-rata jawaban yang menyatakan persetujuannya, menggambarkan para responden bersikap terbuka terhadap perubahan dan melihat bahwa adanya perubahan akan membawa dampak yang menguntungkan bagi organisasi. Dimensi yang ketiga yaitu *behavioral tendency* menunjukkan hasil yang serupa dengan dua dimensi sebelumnya. Jawaban yang berkisar antara setuju sampai dengan sangat

setuju menegaskan bahwa para responden yaitu auditor internal menginginkan dan mendukung adanya perubahan dalam organisasi.

4.3 Uji Non Respon Bias

Pengumpulan sampel sebesar 23,90% atau di bawah 50% dari keseluruhan populasi yang ada mendorong perlu dilakukan uji non respon bias untuk mengatasi masalah generalisasi terhadap sampel. Pengujian dilakukan dengan terlebih dulu mengelompokkan sampel ke dalam dua kategori. Kategori pertama menunjukkan kelompok sampel yang kembali dalam jangka waktu 30 hari yang pertama sejak kuesioner tersebut disebarkan atau disebut dengan kelompok awal. Kategori yang kedua adalah kelompok sampel yang kembali dalam periode 30 hari yang kedua atau disebut dengan kelompok akhir. Kelompok awal mewakili responden yang menjawab dan mengembalikan kuesioner sedangkan kelompok akhir diasumsikan mewakili responden yang tidak menjawab dan tidak mengembalikan kuesioner.. Berikut hasil uji non respon bias dengan alat *independent sample t-test*.

Tabel 4.3
Hasil Uji Non Respon Bias

Kelompok	Jumlah Sampel	Rata-rata	Signifikansi
Awal	18	247,67	0,325
Akhir	20	253,50	

Data primer diolah, 2004

Berdasarkan pengujian di atas dapat ditunjukkan bahwa kelompok awal terdiri atas 18 sampel dengan rata-rata 247,67 sedangkan kelompok akhir berjumlah 20 sampel dengan rata-rata 253,50. Sesuai dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya maka nilai probabilitas sebesar 0,325 atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hasilnya tidak signifikan atau hipotesis nol diterima. Hal ini

juga menegaskan bahwa tidak ada beda antara jawaban responden yang mengembalikan kuesionernya maupun jawaban responden yang tidak mengembalikan kuesionernya. Hasil ini memperlihatkan bahwa kesimpulan yang diambil berdasarkan analisis terhadap sampel yang kembali dapat merepresentasikan kesimpulan dari keseluruhan populasi yang telah ditentukan.

4.4 Uji Kualitas Data

Pada tahapan ini dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang akan diolah dalam analisis statistik. Hal ini penting karena data yang tidak berkualitas akan mempengaruhi signifikansi hasil penelitian. Ada dua kriteria yang digunakan yaitu uji reliabilitas dan uji validitas.

4.4.1 Uji Reliabilitas

Tahapan berikutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap data untuk mengetahui konsistensi jawaban responden atas kuesioner yang diberikan. Berikut hasil pengujian terhadap indikator-indikator yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha*

Indikator-indikator	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Etika kerja Islam	0,9179
Komitmen profesi	0,8089
(<i>Affective commitment</i>)	0,9025
(<i>Continuance commitment</i>)	0,9025
(<i>Normative commitment</i>)	0,9057
(<i>Cognitive attitudes</i>)	0,9395
(<i>Affective attitudes</i>)	0,8682
(<i>Behavioral tendency attitudes</i>)	0,8688

Sumber : Data primer diolah, 2004

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabel karena nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,60 (Hair *et al*, 1998).

4.4.2 Uji Validitas

Selanjutnya dilakukan uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kemampuan kuesioner untuk mengungkapkan suatu variabel atau konstruk yang seharusnya diukur dapat diketahui dari hasil signifikansi dari uji *pearson correlation*. Di bawah ini ringkasan tabel yang menggambarkan hasil uji validitas tersebut.

Tabel 4.5
Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap
Variabel Etika Kerja Islam

Indikator	Etika Kerja Islam	Indikator	Etika Kerja Islam
x1	0,492**	x10	0,867**
x2	0,649**	x11	0,845**
x3	0,596**	x12	0,743**
x4	0,491**	x13	0,821**
x5	0,656**	x14	0,637**
x6	0,546**	x15	0,639**
x7	0,655**	x16	0,648**
x8	0,789**	x17	0,548**
x9	0,680**		

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber : Data primer diolah, 2004

Dari tabel 4.5 diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap variabel etika kerja Islami menunjukkan hasil yang signifikan sehingga memenuhi kriteria validitas. Selanjutnya tabel 4.6 menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai korelasi yang tinggi dan signifikan terhadap variabel komitmen profesi. Hal ini menegaskan bahwa item-item pertanyaan yang dibuat mampu menjelaskan konsep komitmen profesi dengan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap
Variabel Komitmen Profesi

Indikator	Komitmen Profesi
y1	0,608**
y2	0,761**
y3	0,692**
y4	0,795**
y5	0,750**
y6	0,785**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber : Data primer diolah, 2004

Mengenai pengujian validitas terhadap komitmen organisasi dilakukan dalam dua langkah. Langkah pertama mengkorelasikan item-item pertanyaan dengan dimensi masing-masing. Kemudian langkah yang kedua mengkorelasikan masing-masing skor total dimensi terhadap skor total variabel komitmen organisasi. Di bawah ini tabel 4.7 yang menggambarkan hasil pengujian terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 4.7
Hasil Uji *Pearson Correlation*
terhadap Dimensi Komitmen Organisasi

Indikator	<i>Affective Commitment</i>	Indikator	<i>Continuance Commitment</i>	Indikator	<i>Normative Commitment</i>
y7	0,757**	y15	0,811**	y23	0,838**
y8	0,828**	y16	0,575**	y24	0,743**
y9	0,738**	y17	0,696**	y25	0,933**
y10	0,809**	y18	0,860**	y26	0,771**
y11	0,828**	y19	0,867**	y27	0,802**
y12	0,854**	y20	0,907**	y28	0,898**
y13	0,607**	y21	0,783**	y29	0,445**
y14	0,739**	y22	0,711**	y30	0,904**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber : Data primer diolah, 2004

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa korelasi antara tiap indikator dengan dimensinya masing-masing menunjukkan hasil yang signifikan. Langkah selanjutnya adalah mengkorelasikan skor total tiap dimensi (*affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*) dengan variabel komitmen organisasi. Hasil pengujian tampak pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji *Pearson Correlation*
terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Komitmen Organisasi
<i>Affective Commitment</i>	0,769**
<i>Continuance Commitment</i>	0,842**
<i>Normative Commitment</i>	0,745**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber : Data primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel 4.7 dan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa baik korelasi antara tiap indikator dengan dimensinya masing-masing maupun korelasi antara tiap dimensi dengan variabel komitmen organisasi menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti bahwa masing-masing item pertanyaan memang mampu mengukur atau menjelaskan variabel komitmen organisasi dengan valid.

Sebagaimana halnya dengan komitmen organisasi, pengujian validitas atas sikap terhadap perubahan organisasi juga melalui dua tahapan. Tahapan yang pertama mengkorelasikan item-item pertanyaan menurut dimensinya masing-masing. Hasil uji validitas terhadap masing-masing dimensi dalam variabel sikap terhadap perubahan organisasi ditunjukkan dalam tabel 4.9.

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua item-item pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan dengan dimensinya masing-masing pada level 0,01. Hal ini

menunjukkan item-item pertanyaan tersebut telah mampu menjelaskan dengan valid tentang dimensi yang akan diukur. Langkah berikutnya adalah sama dengan pengujian validitas sebelumnya yaitu melakukan uji *pearson correlation* pada skor total masing-masing dimensi (*cognitive attitudes*, *affective attitudes*, *behavioral tendency attitudes*) terhadap skor total variabel sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.9
Hasil Uji Pearson Correlation
terhadap Dimensi Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Indikator	<i>Cognitive Attitudes</i>	Indikator	<i>Affective Attitudes</i>	Indikator	<i>Behavioral Tendency</i>
y31	0,889**	y37	0,758**	y43	0,649**
y32	0,828**	y38	0,816**	y44	0,649**
y33	0,869**	y39	0,711**	y45	0,874**
y34	0,869**	y40	0,630**	y46	0,854**
y35	0,889**	y41	0,920**	y47	0,793**
y36	0,912**	y42	0,832**	y48	0,841**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber : Data primer diolah, 2004

Selanjutnya tabel 4.10 digambarkan di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Pearson Correlation
terhadap Variabel Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Dimensi	Komitmen Organisasi
<i>Cognitive Attitudes</i>	-0,473**
<i>Affective Attitudes</i>	0,787**
<i>Behavioral Tendency Attitudes</i>	0,861**

** Korelasi signifikan pada level 0,01

Sumber : Data primer diolah, 2004

Seperti halnya tabel 4.9, pada tabel 4.10 memperlihatkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti masing-masing dimensi (*cognitive, affective, behavioral tendency*) dapat menjelaskan variabel sikap terhadap perubahan organisasi dengan valid.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menilai baik tidaknya model regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini. Ada tiga persamaan regresi yang perlu diuji dengan menggunakan empat uji asumsi klasik yaitu multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan uji normalitas.

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Telah disebutkan dalam bab sebelumnya bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Persamaan regresi yang pertama adalah :

$$KP = \beta_1 EKI + Z_1$$

Pada model regresi yang pertama tidak dilakukan uji multikolinieritas karena hanya terdapat satu variabel independen yaitu etika kerja Islam (EKI). Selanjutnya persamaan regresi kedua dan hasil uji multikolinieritasnya ditunjukkan pada tabel 4.12.

$$KO = \beta_2 EKI + \beta_3 KP + Z_2$$

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
terhadap Persamaan Regresi yang Kedua

<i>Correlations</i>	EKI	KP	<i>Collinearity Statistics</i>	
			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
EKI	1,000	-0,664	0,559	1,789
KP	-0,664	1,000	0,559	1,789

Variabel dependen : KO

Sumber : Data primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis bahwa tingkat korelasi antara variabel etika kerja Islam (EKI) dengan komitmen profesi (KP) sebesar -0,664 atau 66,4%. Oleh karena tingkat korelasi ini masih di bawah 90% maka dapat dikatakan pada model regresi yang kedua ini tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0,559 atau 55,9% juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam persamaan regresi yang kedua.

Selanjutnya persamaan regresi yang ketiga dan hasil uji multikolinieritasnya dapat ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut.

$$SPO = \beta_4 EKI + \beta_5 KO + Z_3$$

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas
terhadap Persamaan Regresi yang Ketiga

<i>Correlations</i>	EKI	KO	<i>Collinearity Statistics</i>	
			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
EKI	1,000	-0,642	0,587	1,702
KO	-0,642	1,000	0,587	1,702

Variabel dependen : SPO

Sumber : Data primer diolah, 2004

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis bahwa tingkat korelasi antara variabel etika kerja Islam (EKI) dengan komitmen organisasi (KO) sebesar $-0,642$ atau 64,2%. Oleh karena tingkat korelasi ini masih di bawah 90% maka dapat dikatakan pada model regresi yang ketiga ini tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai *tolerance* sebesar 0,587 atau 58,7% juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,702 juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam persamaan regresi yang ketiga.

4.5.2 Uji Autokorelasi

Pada uji autokorelasi ini menggunakan uji *Durbin – Watson* (DW) dengan cara membandingkan DW hitung dan DW tabelnya. Hasil uji DW terhadap tiga model regresi tersebut disajikan dalam tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Durbin - Watson (DW)
terhadap Tiga Model Regresi

Model	Nilai DW hitung	Nilai DW tabel	
		dl	du
$KP = b_1EKI + e_1$	2,127	1,43	1,54
$KO = b_1EKI + b_2KP + e_2$	1,748	1,37	1,59
$SPO = b_1EKI + b_3KO + e_3$	1,690	1,37	1,59

Sumber : Data primer diolah, 2004

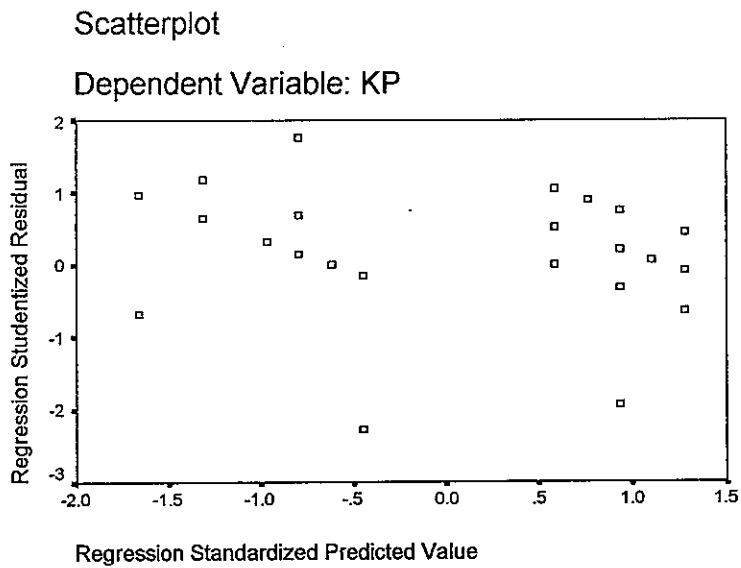
Dari hasil uji *Durbin - Watson* di atas dapat diketahui bahwa semua model regresi memiliki nilai DW hitung yang lebih besar dibandingkan dengan batas atas (du) nilai DW tabelnya. Pada model regresi yang pertama, memiliki nilai DW hitung sebesar 2,127 lebih besar daripada batas atas (du) nilai DW tabel sebesar 1,54. Begitu juga dengan nilai DW hitung model regresi yang kedua dan ketiga, masing-masing sebesar 1,748 dan 1,690 lebih besar dibandingkan dengan batas atas (du) nilai DW tabelnya sebesar 1,59. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi yang positif pada ketiga model regresi tersebut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas ini menggunakan dua tahapan pengujian untuk masing-masing model regresi yaitu *pertama*, melihat grafik *scatterplot* dan yang kedua dengan uji *Glejser*. Untuk hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi yang pertama dapat dilihat pada gambar 4.7 dan tabel 4.14.

Dari grafik *scatterplots* di bawah terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang pertama. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk

memprediksi variabel terikat komitmen profesi (KP) berdasarkan masukan variabel bebas etika kerja Islam (EKI).



Gambar 4.7
Grafik *Scatterplot* Model Regresi yang Pertama

Sedangkan hasil uji Glejser untuk model regresi yang pertama tampak pada tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji *Glejser*
Model Regresi yang Pertama

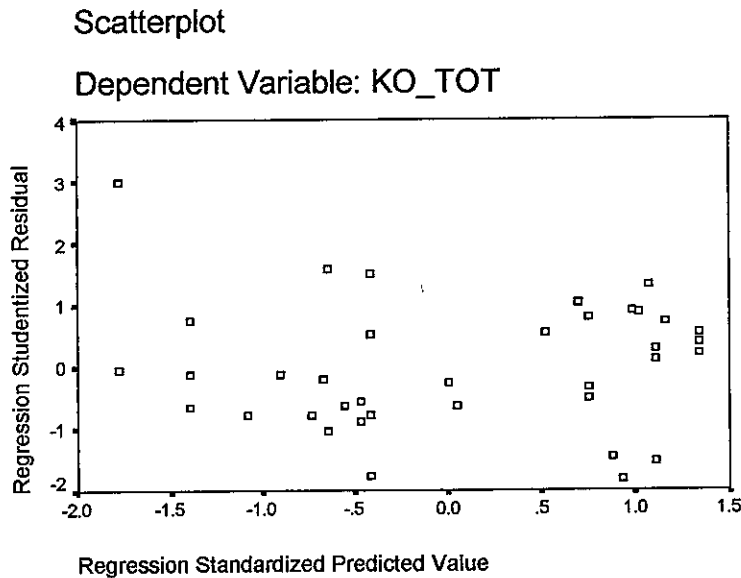
Model Pertama	Signifikansi
EKI	0,128

Variabel dependen : Unstandardized Residual
Signifikan pada level 0,05

Hasil pengujian dengan uji *Glejser* juga menampakkan hasil yang serupa dengan grafik scatterplots. Output Statistik dengan jelas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etika kerja Islami secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat absolut *unstandardized residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas

signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu 12,8% . Hasil pengujian yang tidak signifikan ini memperkuat hasil *scatterplots* sebelumnya bahwa model regresi yang pertama tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Selanjutnya untuk hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi yang kedua berdasarkan grafik *scatterplots* tampak pada gambar 4.8. Berdasarkan grafik *scatterplots* di bawah terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang kedua. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat komitmen organisasi (KO) berdasarkan masukan variabel bebas etika kerja Islami (EKI) dan komitmen profesi (KP).



Gambar 4.8
Grafik *Scatterplot* Model Regresi yang Kedua

Hasil pengujian dengan uji *Glejser* juga menampilkan hasil yang sama dengan grafik *scatterplots*. Output Statistik dengan jelas menunjukkan bahwa

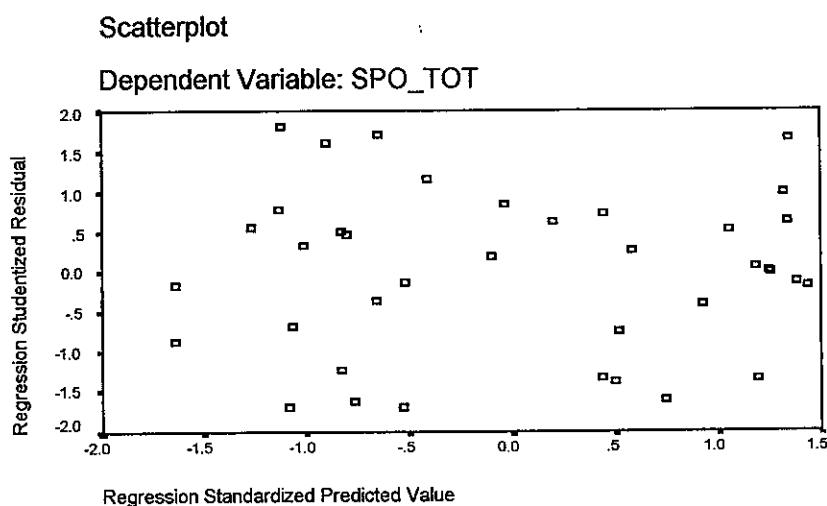
variabel bebas yaitu etika kerja Islami (EKI) dan komitmen profesi (KP) secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat absolut *unstandardized residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu 34% dan 43,9% . Hasil pengujian yang tidak signifikan ini memperkuat hasil *scatterplots* sebelumnya bahwa model regresi yang kedua tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji Glejser
Model Regresi yang Kedua

Model Kedua	Signifikansi
EKI	0,340
KP	0,439

Variabel dependen : Unstandardized Residual
 Signifikan pada level 0,05

Tahapan selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas terhadap model regresi yang ketiga. Hasil output statistik berupa grafik *scatterplots* dan uji *Glejser* dapat dilihat pada gambar 4.9 dan tabel 4.16 berikut.



Gambar 4.9
Grafik *Scatterplot* Model Regresi yang Ketiga

Berdasarkan grafik *scatterplots* di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang ketiga. Hasil ini juga menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat sikap terhadap perubahan organisasi (SPO) berdasarkan masukan variabel bebas etika kerja Islam (EKI) dan komitmen organisasi (KO). Selanjutnya hasil uji *Glejser* pada model regresi yang ketiga tampak pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Hasil Uji *Glejser*
Model Regresi yang Ketiga

Model Ketiga	Signifikansi
EKI	0,523
KO	0,642

Variabel dependen : Unstandardized Residual
Signifikan pada level 0,05

Hasil pengujian dengan uji *Glejser* juga menampakkan hasil yang sama dengan grafik *scatterplots*. Output Statistik dengan jelas menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu etika kerja Islam (EKI) dan komitmen organisasi (KO) secara statistik tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat absolut *unstandardized residual*. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% yaitu 52,3% dan 64,2% . Hasil pengujian yang tidak signifikan ini memperkuat hasil *scatterplots* sebelumnya bahwa model regresi yang ketiga tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.5.4 Uji Normalitas

Seperti diketahui bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel terikat maupun variabel bebasnya memiliki

distribusi data residual yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data residual yang normal. Dalam uji normalitas ini digunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang hasilnya ditunjukkan dalam tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17
Uji *Kolmogorof-Smirnof*
terhadap Tiga Model Regresi

Model	Signifikansi
Pertama	0,079
Kedua	0,985
Ketiga	0,833

Signifikansi pada level 0,05

Asumsi yang digunakan pada uji *Kolmogorof-Smirnof* adalah jika probabilitas di atas 0,05 maka hasilnya tidak signifikan, yang berarti bahwa variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu model regresi memiliki distribusi data residual yang normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof-Smirnof* di atas dapat diperhatikan bahwa ketiga model regresi masing-masing memiliki tingkat signifikansi di atas 5% yaitu 7,9%; 98,5% dan 83,3%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga model regresi memiliki distribusi data residual yang normal.

4.6 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Setelah ketiga model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dan pembahasannya. Ada lima hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Tahapan pertama melakukan analisis jalur dengan program AMOS adalah menilai *goodness-of-fit* dari persamaan regresi untuk mengetahui seberapa jauh model yang dihipotesakan *fit* atau cocok dengan sampel data. Berdasarkan hasil

model fit pada lampiran output statistik diketahui bahwa besarnya nilai *Chi-squares* = 0,692 dengan probabilitas = 0,405. Hal ini menunjukkan bahwa model telah *fit*. Begitu juga dengan nilai AGFI sebesar 0,987 dan TLI sebesar 1,036 telah memenuhi standar yang direkomendasikan yaitu di atas 0,90. Nilai RMSEA sebesar 0,000 jauh di bawah kriteria yang ditetapkan yaitu lebih kecil dari 0,08. Berdasarkan semua hal tersebut maka model telah dianggap *fit*. Berikut tabel 4.18 yang menggambarkan hasil output statistik dengan program AMOS versi 4.01 terhadap model diagram jalur sebagai dasar untuk menjawab kelima hipotesis tersebut.

Tabel 4.18
Hasil Analisis Parameter Estimasi untuk Model Diagram Jalur

Variabel	Estimate	C.R.	Keputusan
KP←---EKI	0,641	6,908	Signifikan
KO←---KP	0,448	4,772	Signifikan
KO←---EKI	0,387	2,936	Signifikan
SPO←---EKI	0,319	2,009	Signifikan
SPO←---KO	0,427	2,893	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2004

4.6.1 Pembahasan Hipotesis tentang Etika Kerja Islami Berpengaruh Secara Langsung dan Positif terhadap Komitmen Profesi

Hipotesis I menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka akan semakin kuat pula komitmen terhadap profesi yang dijalannya tersebut. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja secara Islami oleh auditor internal akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmennya terhadap profesinya tersebut.

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan dalam tabel 4.18 diketahui bahwa nilai *C.R.* pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen profesi sebesar 6,908. Nilai *C.R.* ini berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi dapat diterima.

Nilai-nilai dalam etika kerja Islami mengandung tuntunan dan pedoman bagi setiap orang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa dalam terminologi Islam, bekerja memiliki dua dimensi yang penting yaitu dimensi duniawi dan dimensi ibadah. Bekerja bukan semata-mata sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup secara layak namun lebih daripada itu bekerja merupakan kegiatan ibadah yang mendatangkan pahala dan kebaikan baik di dunia maupun akhirat kelak. Hal ini sejalan dengan Syafiq dan Achmad (2002) yang menyatakan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sarat dengan nilai-nilai religius.

Etika kerja Islami menganjurkan setiap orang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur dalam menjalankan tugas dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi yang dijalannya. Tak terkecuali dalam hal ini adalah profesi auditor internal. Tugas sebagai auditor cenderung berat dan tak jarang menerima banyak tekanan dari berbagai pihak. Mautz dan Sharaf (1961) menyatakan bahwa profesi auditor dapat terus hidup dan berkembang selama mendapat kepercayaan dari masyarakat. Sejalan dengan hal itu, jelas kiranya seorang auditor bukan hanya bertanggung jawab kepada perusahaan atau kliennya saja namun juga kepada masyarakat luas yang membutuhkan informasi laporan keuangan yang benar dan

wajar. Kondisi ini memperlihatkan bahwa profesi auditor memikul tanggung jawab secara sosial.

Dalam kenyataannya, profesi auditor internal sebagai bagian dari perusahaan sering mengalami dilema dalam menjalankan tugasnya. Di satu sisi harus bertanggung jawab kepada perusahaan sedangkan di sisi lain tetap memegang teguh komitmen pada profesinya. Kondisi yang dilematis terjadi pada saat perusahaan atau pihak manajemen ingin memanipulasi angka-angka dalam laporan keuangan sedangkan auditor internal diberikan tugas untuk melakukan hal tersebut dan menutupi kebohongannya dari pandangan publik. Sebagai seorang auditor internal yang patuh pada aturan dan kode etik profesi tentunya harus tetap jujur dan menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

Jika seorang auditor internal memahami dengan baik etika kerja dalam Islam yang bersifat universal dan mengandung nilai-nilai ibadah tentunya mereka tidak akan lagi mengalami kondisi yang dilematis. Mereka memiliki satu tujuan yang jelas ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya yaitu bekerja dengan jujur, patuh pada kode etik profesi dan bersikap independen terhadap tekanan dari pihak manapun untuk berbuat kecurangan atau kejahatan. Hal ini secara implisit menyatakan bahwa yang seharusnya ditakuti dan ditaati oleh auditor internal bukan pihak manajemen atau pihak lain yang mengajak berbuat kecurangan melainkan Tuhan semata. Pendapat ini sesuai dengan Gunawan (2003) yang menyatakan bahwa nilai-nilai etika kerja Islami berdampak positif pada auditor internal dalam menjalankan profesinya. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Gunawan (2003)

yang mengungkapkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi.

4.6.2 Pembahasan Hipotesis tentang Etika Kerja Islami Berpengaruh Secara Langsung dan Positif terhadap Komitmen Organisasi

Adapun hipotesis II menyatakan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka akan semakin kuat pula komitmen terhadap organisasinya. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja secara Islami oleh auditor internal akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmennya terhadap organisasinya tersebut.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *C.R.* pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi sebesar 2,936. Nilai tersebut berada di atas nilai kritis $\pm 1,96$ atau menghasilkan keputusan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima.

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa nilai-nilai etika kerja Islami bukan hanya mendorong seseorang untuk loyal kepada profesi yang dijalannya namun juga meningkatkan komitmen terhadap organisasi yang dinaunginya tak terkecuali profesi auditor internal. Organisasi atau perusahaan memberikan wadah untuk mengembangkan karir, menyalurkan kreatifitas dan memperoleh pendapatan atau penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Organisasi atau perusahaan yang semakin berkembang dan maju tentunya akan menguntungkan bagi anggota organisasi atau karyawannya. Hal ini tidak dapat dilepaskan dari peran anggota

dalam upaya memajukan organisasi. Karyawan yang aktif berpartisipasi pada akhirnya akan tumbuh rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi atau perusahaannya.

Adanya nilai-nilai dalam etika kerja Islami yang mendorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan organisasi akan berdampak positif pada peningkatan komitmen organisasinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Yousef (2000) yang mengatakan bahwa etika kerja Islami memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003) yang mengungkapkan adanya pengaruh etika kerja Islami secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.

4.6.3 Pembahasan Hipotesis tentang Etika Kerja Islami Berpengaruh Secara Langsung dan Positif pada Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Dalam penelitian ini hipotesis III yang diajukan adalah etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap terhadap perubahan organisasi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etika kerja Islami yang dimiliki oleh seorang auditor internal maka semakin tinggi pula kemungkinan untuk menerima perubahan dalam organisasinya. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan etika kerja secara Islami oleh auditor internal akan berpengaruh pada daya penerimaan terhadap perubahan dalam organisasinya .

Dari hasil analisis data di atas dapat dilihat bahwa nilai *C.R.* yang menunjukkan etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 2,009. Nilai tersebut berada di atas nilai kritis

$\pm 1,96$. Hal ini menghasilkan keputusan yang signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif pada variabel sikap terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian hipotesis III dapat diterima.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, perubahan merupakan suatu hal yang wajar dan lazim terjadi. Perubahan yang terjadi dalam internal organisasi dilakukan untuk mengantisipasi dan menyesuaikan terhadap perkembangan lingkungan eksternal. Kondisi ini menuntut setiap anggota organisasi untuk bersikap terbuka dan mau menerima perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasinya. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Ali (1996), Yousef (2000) dan Astri (2003) yang menyatakan bahwa mereka yang sangat mendukung etika kerja Islam akan lebih mungkin untuk menerima perubahan yang terjadi dalam organisasinya.

4.6.4 Pembahasan Hipotesis tentang Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Untuk hasil pengujian hubungan langsung dan tidak langsung antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi ditampilkan dalam tabel 4.19. Berdasarkan hasil tabel 4.18 sebelumnya, Hipotesis IV yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi atau terdapat hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi dapat diterima. Hal ini

dikarenakan nilai *C.R.* dari hubungan ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil yang signifikan atau di atas nilai kritis $\pm 1,96$ yaitu hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi (*C.R.* = 2,936), hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi (*C.R.* = 2,009) dan hubungan komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi (*C.R.* = 2,893). Berikut tabel 4.19.

Tabel 4.19
Hasil Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

<i>Direct Effects</i>				<i>Indirect Effects</i>			
	EKI	KP	KO		EKI	KP	KO
KP	0,641	0,000	0,000	KP	0,000	0,000	0,000
KO	0,387	0,448	0,000	KO	0,287	0,000	0,000
SPO	0,319	0,000	0,427	SPO	0,288	0,191	0,000

Dari tabel 4.19 dapat diketahui bahwa koefisien hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 0,319 lebih besar dibandingkan koefisien hubungan tidak langsung etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi yaitu 0,165. Hasil ini memperlihatkan bahwa dalam hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi cenderung lebih kuat terjadi pada hubungan yang langsung dibandingkan jika dimediasi oleh komitmen organisasi. Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa bagi pimpinan organisasi atau manajemen perusahaan akan lebih efektif dalam mendorong bawahan khususnya auditor internal untuk bersikap terbuka terhadap perubahan organisasi dengan cara meningkatkan pemahaman mereka tentang etika kerja Islami. Dengan pemahaman yang mendalam tentang

nilai-nilai etika kerja Islami dan diterapkan dengan benar maka auditor internal akan bersikap proaktif terhadap perubahan-perubahan yang membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Arifuddin *et al* (2002) yang menyatakan ada hubungan yang langsung antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi.

4.6.5 Pembahasan Hipotesis tentang Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan antara Etika Kerja Islami dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Dalam penelitian ini hipotesis V yang diajukan adalah komitmen profesi dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Secara jelas dapat dinyatakan bahwa ada hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui variabel komitmen profesi dan komitmen organisasi.

Dari tabel 4.18 sebelumnya diketahui bahwa nilai *C.R.* dari hubungan keempat variabel tersebut menunjukkan hasil yang signifikan atau di atas nilai kritis $\pm 1,96$ yaitu hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen profesi (*C.R.* = 6,908), hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi (*C.R.* = 2,009), hubungan antara komitmen profesi dan komitmen organisasi (*C.R.* = 4,772) serta hubungan komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi (*C.R.* = 2,893). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis V dapat diterima.

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa koefisien hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi sebesar 0,319 lebih besar dibandingkan koefisien hubungan tidak langsung etika kerja Islami dan sikap

terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi yaitu 0,123. Hasil ini memperlihatkan bahwa dalam hubungan antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi cenderung lebih kuat terjadi pada hubungan yang langsung dibandingkan jika dimediasi oleh komitmen profesi dan komitmen organisasi.

Hasil analisis pada hipotesis V di atas memperlihatkan bahwa upaya yang optimal dapat dilakukan oleh pimpinan organisasi atau manajemen perusahaan untuk mengurangi sikap penolakan terhadap perubahan (*resistant to change*) dari bawahan khususnya auditor internal dengan cara meningkatkan pemahaman mereka tentang etika kerja Islami. Dengan memahami secara mendalam nilai-nilai etika kerja Islami dan mengaplikasikannya dengan sebaik-baiknya maka auditor internal akan bersikap lebih terbuka terhadap adanya perubahan-perubahan dalam organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Arifuddin *et al* (2002) yang menyatakan ada hubungan yang langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh secara langsung dan positif terhadap komitmen profesi. Hal ini berarti semakin tinggi pemahaman auditor internal mengenai nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islami maka semakin meningkat pula komitmen mereka terhadap profesi yang diembannya. Pengaruh secara langsung dan positif juga ditunjukkan oleh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi. Secara jelas dinyatakan bahwa semakin baik pemahaman auditor internal tentang etika kerja Islami akan mendorong semakin kuat pula komitmen mereka terhadap organisasi atau perusahaan.

Hasil berikutnya menegaskan adanya hubungan secara langsung dan positif antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Sejalan dengan pernyataan sebelumnya maka semakin baik atau tinggi seorang auditor internal dalam memahami nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islami akan semakin terbuka pula sikap mereka terhadap perubahan organisasi.

Bukti empiris yang memperlihatkan adanya hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang lebih kecil dibandingkan dengan koefisien jalur dalam hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Dapat disimpulkan yang lebih kuat terjadi adalah hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil yang sama juga diperlihatkan dalam hubungan tidak langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan

komitmen organisasi yang menghasilkan koefisien jalur yang lebih kecil dibandingkan dengan koefisien jalur dari hubungan langsungnya. Dapat ditegaskan bahwa hubungan yang lebih kuat terjadi adalah hubungan langsung antara etika kerja Islami dan sikap terhadap perubahan organisasi.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi secara teoritis terkait erat dengan agenda penelitian ke depan yaitu perlunya mengambil obyek penelitian dengan tipe industri yang berbeda baik sektor dagang maupun jasa. Hal ini penting dilakukan untuk memperluas generalisasi dari topik penelitian yang serupa.

5.2.2 Implikasi Praktik

Bagi pemilik organisasi atau pihak manajemen perusahaan akan lebih efektif dan optimal dalam mengeliminir sikap penolakan terhadap perubahan (*resistant to change*) dengan cara meningkatkan pemahaman para auditor internalnya tentang etika kerja Islami. Untuk itu diperlukan sosialisasi kepada para auditor internal mengenai pentingnya nilai-nilai yang terkandung dalam etika kerja Islami sehingga dapat menjadi pedoman dan tuntunan dalam menjalankan tugasnya baik yang terkait dengan profesi maupun organisasinya.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat mengganggu hasil penelitian. Responden penelitian yang terbatas pada auditor internal memiliki kemungkinan besar akan menunjukkan hasil yang berbeda, misalnya jika penelitian menggunakan responden akuntan publik, akuntan pendidik atau akuntan lainnya.

Pengukuran semua variabel penelitian cenderung bersifat subyektif atau berdasarkan persepsi responden sehingga dapat menimbulkan masalah jika persepsi mereka berbeda dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al – Khayyath. 2000. *Etika Bekerja Dalam Islam*. Penerbit Gema Insani Press. Jakarta
- Afzalurrahman. 1995. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi. Jakarta
- Ali, Abbas. 1988. Scaling an Islamic Work Ethics. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5) : 575-583
- , 1996. Organizational Development in the Arab World. *Journal of Management Development*. Vol. 15 (5) : 4-22
- , Taqi, A. & Krishnan, K. 1997. Individualism, Collectivism and Decision Styles of Managers in Kuwait. *The Journal of Social Psychology*. 137 (5): 629-37
- Aranya, N., and KR Ferris. 1984. Reexamination of Accountant Organizational Professional Conflict. *Accounting Review*. Vol 59 No. 1 pp. 1-12
- Arifuddin, Sri Anik dan Yusni Wahyudin. 2002. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadap dosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar). *Prosiding SNA V*. Semarang
- Astri Fitria. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Tesis S2 Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)*
- Augusty Ferdinand. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Beekun, Rafik Issa. 1996. *Islamic Business Ethics*. *International Institute of Islamic Thought*. University of Nevada and Islamic Training Foundation
- Boynton, William C and Kell, Walter G. 1996. *Modern Auditing*. Six Edition. John Wiley and Sons Inc. New York
- Burhanudin Salam. 1996. *Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta

- Cohen, Aaron. 1999. Relationship Among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavioral*. Vol. 20, pp 283-308
- Cooper, Donald R. and C. Willian Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Dunham, R.B., Grube, J.A., Gardner, D.G., Cummings, L.L. & Pierce, J.I. 1989. The Development of An Attitude Toward Change Instrument. *Academy of Management Annual Meeting*. Washington, DC
- Francis, Jere R. 1990. After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 3 (3) : 5-17
- Fuad Mas'ud. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Guest, D.E. 1987. Human Resource Management and Industrial Relations. *Journal of Management Studies*. 24 (2): 503-21
- Gunawan Aji. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding SNA VI, Surabaya*
- Hackett Rick D., Peter Bycio and Peter A. Housdorf. 1994. Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79 No. 1 pp. 15-33
- Hair, Joseph F. Anderson, Ralp E. Anderson, R.L Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis, 5th ed.* Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Hansen, Don R. and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Terjemahan. Jilid I. Edisi keempat. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hopwood, Anthony G. 1987. The Archeology of Accounting Systems. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 12 (3) : 207-234
- . 1990. Accounting and Organization Change. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol 3 (1) : 7-17
- Ikatan Akuntan Indonesia. 1998. *Standar Profesional Akuntan Publik*. BP STIE YKPN. Yogyakarta
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

- , 2004. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS Ver. 5.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Iverson, R.D. 1996. Employee Acceptance of Organizational Change: The Role of Organizational Commitment. *The International Journal of Human Resource Management*. 7 (1): 122-49
- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKIS. Yogyakarta
- Kanter, E.Y. 2002. *Etika Profesi Hukum-Sebuah Pendekatan Sosio Religius*. Cetakan I. Penerbit Stora Grafika. Jakarta
- Ketchand, Alice A. and Jerry R. Strawser. 1998. The Existence 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 for Nurse. *The Journal of Psychology*. 129(6). pp: 643-649
- Locke, Edwin A. & Gary P. Latham. 1990. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall. New Jersey
- Louwers, Timothy J., Lawrence A. Ponemon and Robin R. Radtke. 1997. Examining Accountants' Ethical Behavior: A Review and Implication for Future Research. *Behavioral Accounting Research: Foundation and Frontiers*. Edited by Vicky Arnold and Steve G. Sutton. American Accounting Association
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta. *Prosiding SNA I*
- Mautz, R.K., and Sharaf, Hussein A. 1961. *The Philosophy of Auditing*. American Accounting Association
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1984. Testing the side-bet of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*. 69 (August). pp 372-378
- , -----, and Catherine A. Smith. 1993. Commitment to Organizations and Occupation : Extensions and Test of Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. No. 4. pp 538-551

- Morgan, Gareth. 1988. Accounting as a Reality Construction: towards a New Epistemology for Accounting Practice. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 13 (5): 477-485
- Morrow, P.C. & McElroy, J.C. 1986. On Assessing Measures of Work Commitment. *Journal of Occupational Behavior*. 7 (2): 139-45
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. Vol 14 (2): 224-47
- Nasr, Sayyid Hussein. 1984. Islamic Work Ethics. *Hamdard Islamicus*. Vol. VIII no. 4
- Nasron Alfianto. 2002. Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi. *Tesis S2 Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)*
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Bline. 1997. Using Structural Equation Modeling to Investigate the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants. *Behavioral Research in Accounting*. Vol 9. pp: 154-171
- Putti, J.M., Aryee, S. & Liang, T.K. 1989. Work Values and Organizational Commitment: A Study in The Asian Context. *Human Relations*. 42 (3): 275-88
- Randall, D. & Cote, J. 1991. Interrelationship of Work Commitment Constructs. *Work and Occupations*. 18 (2): 194-211
- Reed, Sarah A., Stanley H. Kratchman and Robert H. Strawser. 1994. Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7. No. 1. pp: 31-58
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jilid 1. Prenhallindo. Jakarta
- Saks, A.M., Mudrack, P.E. & Ashforth, B.E. 1996. The Relationship Between The Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit and Turnover for Temporary Service Employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. Vol 13 (3): 226-41

- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. The Effect of Auditors Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5 pp 145-169
- Soekrisno Agoes. 1996. Penegakan Kode Etik Akuntan Indonesia. *Makalah dalam Konvensi Nasional Akuntansi III IAI*. Semarang
- Syafiq Mahmadah Hanafi dan Achmad Sobirin. 2002. Relevansi Ajaran Agama Dalam Aktifitas Ekonomi (Studi Komparatif Antara Ajaran Islam dan Kapitalisme). *Prosiding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Islam*
- Unti Ludigdo dan Mas'ud Machfoedz. 1999. Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. IAI. Vol. 2 No. 1 Januari hal 1-19
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*. Vol. 53 (4) : 513-537