

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP
AKUNTAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***



TESIS

**Diajukan kepada Pengelola Program Studi Magister Akuntansi
Universitas Diponegoro
Untuk memenuhi sebagian syarat guna
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi**

**Diajukan oleh:
Nama : Astri Fitria
NIM : C4C099157**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2003**

i

UPT-PUSTAKA UNDIPI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka

Semarang, 2 Januari 2003

Astri Fitria

UPT-PUSTAK-UNDIP	
Nr. Daft:	226/1/MA/21
gl.	: 10 rep'03

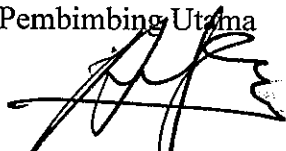
Tesis Judul
**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
SIKAP AKUNTAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Yang dipersiapkan dan disusun oleh
Astri Fitria
NIM: C4C099157

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji tanggal 2 Januari 2003 dan dinyatakan
telah memenuhi syarat untuk diterima.

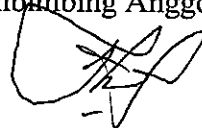
Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama

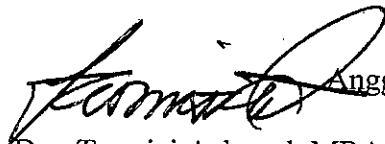


Dr. H. Arifin Sabeni, M.Com, Hons, Akt.

Pembimbing Anggota

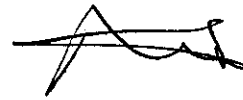


Drs. Fuad Mas'ud, MIR



Drs. Tarmizi Achmad, MBA, Akt.

Anggota Tim Penguji



Drs. H. Rahardjo, MSi, Akt.



Drs. Agus Purwanto, MSi, Akt.

Semarang, 2 Januari 2003
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Magister Akuntansi



Anggota Program

Drs. Mohammad Nasir, MSi, Akt.

*hasbunallaah wa ni'mal waktu
ni'mal maula wa ni'ma nasiir*

Kupersembahkan untuk:
Yang tercinta Ayahanda (alm) H. AZWAR ZANI
Semangat yang takkan pernah padam

ABSTRACT

Changing is one of important phenomena in this century. Recently, more organization face an dynamic environment and changing, following the organization to adaptation it. In the clear, that each organization shoul obey to demand of its environment, where the variate demand based on the changing environment. In impact, organization management adopted changing organization (example modificate organization structure, goals, technology, duty, etc.) as a appointment to changing organization. The objective of the study is to analyze the impact of Islam work ethic toward accountant attitude to changing organization with commitment organization as a variable intercveng. Population for this research is all of intern accountants, education accountants and accountant staf working Islam-organization basic in Indonesia. Data were collected via questionnaires. A total of 295 accountants were responded to this research. Data were analyzed by using Structural Equation Model (SEM).

On the whole, research model in Full Structural Equation Model analysis shows good result, such as goodness of fit index with GFI = 0.856, probability degree 0.162 that fits to critical ratio 0.050 and another justification that show good value, there are; CFI = 0.988, TLI = 0.986, AGFI = 0.874, RMSEA = 0.039, CMIN / DF = 1.205 and Chi Square = 2765.130.

The result of the analysis support four hypotheses proposed in this research, there are; Islam work ethic impact affective commitment, continuance commitment and normative commitment ; Islam work ethic impact cognitive, affective and behavioral tendency from attitude toward changing organization ; Islam work ethic impact affective commitment to cognitive, affective and behavioral tendency fram attitude toward changing organization ; there is a negative impact between continuance commitment to cognitive, affective and behavioral tendency from attitude toward changing organization ; normative commitment impact cognitive, affective and behavioral tendency from attitude toward changing organization ; affective commitment mediated Islam work ethic to cognitive, affective and behavioral tendency from attitude toward changing organization ; continuance commitment mediated Islam work ethic to cognitive, affective and behavioral tendency from attitude toward changing organization ; normative commitment mediated Islam work ethic to cognitive, affective and behavioral tendency from attitude toward changing organization.

Key Words : Islamic Work Ethic, Commitment Organization, Attitude towards organizational change.

ABSTRAKSI

Perubahan (*change*) merupakan salah satu fenomena terpenting abad ini. Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah, yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri. Ditegaskan bahwa setiap organisasi tunduk pada *demands* dari lingkungannya, di mana *demands* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen organisasi mengadopsi perubahan organisasi (seperti memodifikasi struktur organisasi, *goals*, teknologi, penugasan, dan sebagainya) sebagai kesepakatannya pada perubahan lingkungan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change*, *affective attitudes toward change* dan *behavioral tendency attitudes toward change*), di mana berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) berperan sebagai mediator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh akuntan *intern*, akuntan pendidik dan staf akuntan yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia. 295 akuntan *intern*, akuntan pendidik dan staf akuntan memberikan jawaban untuk penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Model (SEM).

Secara keseluruhan model penelitian dalam analisis Full Structural Equation Model menunjukkan hasil yang baik, seperti *goodness of fit index* yang baik dengan nilai GFI sebesar 0,856 dengan tingkat Probability sebesar 0,162 yang telah memenuhi batas kritis yaitu 0,05 serta beberapa justifikasi lainnya yang menunjukkan nilai yang baik, diantaranya adalah CFI = 0,988 ; TLI = 0,986; AGFI = 0,874; RMSEA = 0,041; CMIN / DF = 1,205 dan Chi-Square = 2765.130

Hasil analisis mendukung delapan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu; ada pengaruh positif antara etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*; ada pengaruh positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh positif antara *Affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh negatif antara *Continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh positif antara *Normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; "*Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Kata kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, sikap terhadap perubahan Organisasi.

KATA PENGANTAR

Assalmu'alaikum warahmatullaahi wabarakatuh

Alhamdulillah berkat *rahman* dan *rahim-MU ya Allah* tesis ini dapat diselesaikan setelah tertunda sekian lama. Penyusunan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Pascasarjana pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang. Berharap untuk mencoba mengaplikasikan teori dan hasil-hasil penelitian sebelumnya guna mencari kebenaran empirik melalui fenomena-fenomena yang ada, namun dengan kapasitas yang ada menjadikan tesis ini tidak seperti yang diharapkan jauh dari sempurna yang memungkinkan dijumpai banyak kesalahan.

Penyelesaian tesis ini melibatkan banyak pihak, oleh karenanya saya menyampaikan terima kasih secara tulus ikhlas kepada:

- Bapak Prof. Ir. Eko Budiharjo, MSc. Selaku Rektor Universitas Diponegoro dan Bapak Prof. DR. dr. Suharjo Hadisaputro selaku Direktur Progam Pascasarjana yang telah memberikan kesempatan mengikuti pendidikan Progam Pascasarjana pada Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bapak DR. H. Muhammad Nasir, MSi Akt. Selaku Ketua Program Studi, Bapak Drs. M. Kholiq Mahfud MSi. Selaku Sekretaris Bidang Administrasi dan Umum, dan Bapak DR. Imam Ghozali, Mcom, Akt. Selaku Sekretaris Bidang Akademik yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pendidikan pada Program Studi Magister Akuntansi, serta Bapak dan Ibu Dosen Pengampu pada Program Studi Magister Akuntansi yang dengan penuh dedikasi telah mengamalkan ilmunya dan mengarahkan selama menempuh studi di Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Bapak DR. H. Arifin Sabeni, Mcom.Hons, Akt. Selaku Pembimbing utama dan Bapak Drs. Fuad Mas'ud, MIR. Selaku pembimbing anggota dalam penyelesaian tesis ini yang penuh kesabaran membimbing, tempat konsultasi selama proses persiapan hingga tesis diujikan.

- Para Staf Admisi Pengelola Program Studi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang sangat mendukung dalam kelancaran perkuliahan dan penyelesaian penyusunan tesis ini.
- Para responden yang telah meluangkan waktunya mengisi dan mengembalikan kuesioner penelitian. Tanpa partisipasi anda saya akan mengalami kesulitan dalam penyelesaian penyusunan tesis ini.
- Teman-teman seperjuangan kelas B- Pagi Angkatan I yang saling memacu dan memotivasi. Gelak candamu kan terkenang selalu. Pak Dwi, Ines, akhirnya kelas kita lulus semuanya. Mas Edy atas segenap curahan pemikiran dan waktunya.
- Ayahanda (Alm) H. Azwar Zani-meskipun beliau tidak sempat menyaksikan ananda menyelesaikan pendidikan ini- dan Ibunda Hj. Sofia Azwar yang telah memberikan dorongan moril dan dukungan materi.
- Bapak/Ibu Mertua Drs. H. Soemaryono, MM. Sekeluarga atas do'anya selalu.
- Adik-Adikku: Ade Surya, ST, MM., Agung Kurniawan, Andi Wibowo SE, Akt., dan Anggun Novita Sari atas dukungan semangatnya.
- Spesial yang tercinta Suamiku Gunawan Eko Nurtjahjono, Ssos, MSi., atas segala pengorbanan, kesabaran, dan do'a yang senantiasa mengiringi. Spesial curahan hati putri kecil Bunda, Balqis Nur Fatiha yang telah mendampingi sampai Bunda ujian tesis.
- Kepada semua pihak yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala dukungannya.

Tesis ini jauh dari sempurna karena keterbatasan yang ada. Saran dan kritik yang bersifat membangun diterima dengan tangan terbuka. Semoga sumbangan pemikiran yang tertuang dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 2 Januari 2003

Astri Fitria

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SERTIFIKAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
II. TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	8
2.1. Telaah Teoritis.....	8
2.1.1. Etika Kerja Islam.....	8
2.1.2. Komitmen Organisasi.....	11
2.1.3. Sikap terhadap Perubahan Organisasi.....	12
2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis.....	14
2.2.1. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi	14
2.2.2. Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi	16
2.2.3. Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi	17
2.2.4. Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam pada Sikap terhadap Perubahan Organisasi	18
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	19
III. METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis dan Sumber Data	20
3.2. Populasi dan Sampel.....	20
3.3. Metode Pengumpulan Data	21

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.4.1. Etika Kerja Islam	22
3.4.2. Komitmen Organisasi	23
3.4.3. Sikap terhadap Perubahan Organisasi	23
3.5. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV ANALISIS DATA.....	33
4.1. Profil Responden	33
4.2. Uji Non-Response Bias (T – Test)	34
4.3. Evaluasi Atas Asumsi Dari Aplikasi SEM	34
4.3.1. Normalitas Data	34
4.3.2. Outliers	35
4.3.3. Evaluasi Atas Multicolinearity dan Singularity	36
4.3.4. Pengujian Terhadap Nilai Residu	36
4.4. Pengujian dan Analisis Data	37
4.4.1. Full SEM analysis.....	37
4.4.2. Pengujian Kesesuaian Model	37
4.4.3. Uji Reliabilitas dan Varian Extract	41
4.4.4. Simpulan Pengujian Hipotesis	45
4.5. Analisis pengaruh	54
BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN.....	56
5.1. Simpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian.....	56
5.1.1. Simpulan Hipotesis	56
5.1.2. Simpulan Permasalahan Penelitian	59
5.2. Implikasi Manajerial.....	60
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	63
5.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

		Halaman
TABEL	3.1. Variabel dan indikator pengukuran.....	26
TABEL	3.2. Model Pengukuran dan Struktur Model.....	28
TABEL	3.3. Cut Off Value	32
TABEL	4.1. Profil Responden.....	33
TABEL	4.2. Standardized Regression Weight.....	39
TABEL	4.3. Indeks Pengujian Kelayakan SEM.....	41
TABEL	4.4. Reliability dan Variance Extract.....	45
TABEL	4.5. Simpulan Hipotesis	53
TABEL	4.6. Analisis Pengaruh Standardized Direct Effect.....	54
TABEL	4.7. Analisis Pengaruh Standardized Indirect Effect....	54
TABEL	4.8. Analisis Pengaruh Standardized Total Effect.....	55

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar	2.1. Kerangka Pemikiran Teoritis	19
Gambar	3.1. Path Diagram.....	27
Gambar	4.1. Full SEM	37

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Daftar Kuesioner
LAMPIRAN 2	Data Penelitian
LAMPIRAN 3	Hasil Komputasi
LAMPIRAN 4	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Perubahan (*change*) merupakan salah satu fenomena terpenting abad ini. Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah, yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri. Caplow (1983) dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi tunduk pada *demands* dari lingkungannya, di mana *demands* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen organisasi mengadopsi perubahan organisasi (seperti memodifikasi struktur organisasi, *goals*, teknologi, penugasan, dan sebagainya) sebagai kesepakatannya pada perubahan lingkungan.

Akuntansi juga mengalami perubahan melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi seperti pembaruan dan perbaikan organisasi; tugas-tugas keorganisasian; strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang terfragmentasi; dan konflik-konflik sosial dalam organisasi (Hopwood, 1987). Morgan (1988) berpendapat bahwa akuntansi tidak hanya mencerminkan realitas, tapi juga membentuk realitas; dan dengan pandangan yang sama, Hopwood (1990) juga telah menunjukkan bahwa akuntansi benar-benar memainkan peranan sangat penting dalam mempengaruhi dan membentuk perubahan organisasional, yaitu bagaimana akuntansi menciptakan visibilitas dalam organisasi, berfungsi sebagai praktek kalkulatif dan menciptakan suatu domain bagi tindakan ekonomi.

Menurut Robbins (1996), terdapat enam kekuatan spesifik yang bertindak sebagai perangsang perubahan yaitu : sifat angkatan kerja, teknologi, kejutan ekonomi, persaingan, kecenderungan sosial dan politik dunia. Di dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut dapat berupa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar. Dengan demikian sumber daya manusia

merupakan penentu yang paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi.

Sebagai konsekuensi, perhatian sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan (*individuals attitudes toward changes*). Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Terdapat pernyataan bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya adalah lebih mungkin untuk menerima perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goal*) organisasi (Yousef, 2000). Komitmen organisasi dengan berbagai korelasinya (di antaranya kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) telah banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Allen & Meyer, 1990; Aranya & Jacobson, 1975; Begley & Czajka, 1993; Benkhoff, 1997 a, 1997 b; Cohen, 2000; Dunham et al., 1994; Hackett et al., 1994; Keller, 1997; Knoop, 1995; Mc Caul et al., 1995; Meyer et al., 1993; Mowday et al., 1979; Porter et al., 1971; Schappe, 1998; Shore & Martin, 1989; Shore & Wayne, 1993; Steers, 1977). 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). Namun Yousef (2000) mengungkapkan bahwa peran komitmen organisasi sebagai mediator atas hubungan antara etika kerja (khususnya etika kerja Islam) dan sikap terhadap perubahan organisasi masih terdapat sedikit perhatian.

Menurut Yousef (2000), faktor lain yang juga mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Banyak penelitian mengenai etika kerja dan kaitannya dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja (seperti Abboushi, 1990; Aldag & Brief, 1975; Beutell&Brennen, 1986; Blood, 1969; Elizur et al, 1991; Furnham and Rajamaniekan, 1992; Jones, 1997; Kidron, 1978; Oliver, 1990; Putti et al, 1989; Wayne, 1989; Yavas et al, 1990). Namun sedikit literatur mengenai hubungan etika kerja dengan sikap terhadap perubahan organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Beberapa penelitian di barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Kidron (1978) mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausal antara etika Protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama (dalam Yousef, 2000).

Mengacu pada beberapa penelitian di barat mengenai etika yang memfokuskan etika kerja Protestan, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung kuat etika kerja Islam adalah lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan, selama perubahan tersebut tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, daripada mereka yang lemah dukungannya atas etika kerja Islam dan mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya yang selanjutnya kurang menerima perubahan.

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron (1978) dalam Yousef (2000), pada etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral disini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya, bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa (Al-Khayyath, 2000).

Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kooperasi dalam kerja dan konsultasi merupakan jalan untuk mengatasi rintangan dan mencegah terjadinya *error*. Hubungan sosial dalam kerja ditekankan guna memenuhi kebutuhan seseorang dan menyempurnakan keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individual seseorang. Di samping itu kerja dipertimbangkan sebagai sumber kemandirian dan merupakan sarana pengembangan kepribadian (*personal growth*), kehormatan pribadi (*self-respect*), kepuasan dan pemenuhan pribadi

(*self-fulfillment*). Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988). Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1988) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka. Di samping kerja keras secara konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya, kompetisi didorong dalam rangka untuk memperbaiki kualitas. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nasr (1984) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan (dalam Yousef, 2000).

Dalam hal ini, Francis (1990) tampaknya mengedepankan pentingnya peran individu (akuntan) sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktek akuntansi. Menurutnya, Akuntansi adalah “praktek moral sekaligus diskursif (tidak bersambungan satu sama lain)”; ia menyangkut dimensi moral (etis) individu (akuntan). Ini lantaran akuntansi merupakan praktek transformasi yang memiliki potensi kuat untuk mengubah segala sesuatu di dunia, menciptakan perbedaan atas kehadiran atau ketiadaannya, dan mempengaruhi pengalaman hidup individu-individu lain. Sang akuntan, yang berada di balik akuntansi, dengan demikian memiliki kemampuan besar untuk menciptakan dan membentuk akuntansi yang pada gilirannya memiliki kekuatan untuk mengubah dunia. Francis (1990) melihat misalnya diskursus *cost* dan varian standar, anggaran, laba, laporan pertanggungjawaban, pusat-pusat biaya, pusat-pusat laba, keuntungan investasi dan sebagainya jelas merupakan ciptaan akuntan yang berpengaruh dalam membangun subyektifitas manusia.

Berkaitan dengan kekuatan akuntansi dalam membentuk realitas, Morgan (1988) mengemukakan bahwa para akuntan seharusnya tidak memandang diri

mereka sebagai agen-agen pasif yang hanya mempraktekkan ikhwal teknis dalam akuntansi, tetapi sebagai bagian – atau secara aktif dilibatkan dalam proses pembentukan (konstruksi) realitas sosial dan dengan demikian mungkin menginterpretasikan akuntansi sebagai realitas—dari pemaknaan yang selanjutnya menjadi sumber (re)konstruksi realitas masa depan. Apakah akuntan merupakan agen yang aktif atau bukan, semuanya tergantung pada persepsi mereka tentang sifat manusia dan bagaimana mereka memandang realitas.

Untuk itu para akuntan dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota tersebut, yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter (Machfoeds, 1997). Karakter menunjukkan *personality* seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya di masyarakat pemakai jasa profesionalnya (Ludigdo dan Machfoedz, 1999).

Melihat signifikansi realitas yang dibangun oleh si akuntan , yang selanjutnya bisa dieksternalisasikan dalam bentuk praktek-praktek yang baik, Francis (1990) mengidentifikasi lima kualitas internal yaitu kejujuran, peduli terhadap status ekonomi orang lain, peka terhadap nilai kerja sama dan konflik watak akuntansi yang komunikatif dan penyebaran informasi ekonomi. Kesemuanya itu muncul dari keinginan internal untuk unggul, pencapaian mereka adalah secara pribadi (individu) dan secara sosial (masyarakat). Dengan demikian pengembangan dan kesadaran moral (etis) memainkan peran kunci dalam semua area profesi akuntansi (Louwers et al., 1997).

Mencermati perihal di atas perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman akuntan pada organisasi berbasis Islam di Indonesia terhadap permasalahan etika – khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi sikap mereka terhadap perubahan organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Darwish A. Yousef, *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change (2000)*.

Penelitian tersebut menggunakan sampel 474 pekerja dari 30 organisasi pada lima distrik di Uni Emirat Arab. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, sementara *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, serta *normative* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: *pertama*, karena bukti empiris pengaruh etika kerja (Islam) dalam sikap terhadap perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator masih sangat terbatas di literatur akuntansi. *Kedua*, peneliti juga menindaklanjuti rekomendasi Yousef (2000) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda guna memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya. *Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) tersebut belum pernah dilakukan di Indonesia yang sebagian besar penduduknya menurut Biro Pusat Statistik adalah muslim (lebih kurang 85 %). Di samping itu lembaga-lembaga ekonomi dan keuangan yang berbasis *syariah* (Islam) terus bermunculan. Menurut Arifin (1998) sampai tahun 1997, lembaga-lembaga tersebut berdiri dari sebuah bank umum (Bank Muamalat Indonesia), 52 BPR *syariah*, 1300 BMT (*baitul mal wa-tanwil*), sebuah reksadana syariah (PT.Danareksa), sebuah *multifinance* (BNI-Faisal Islamic Finance) dan sebuah asuransi syariah (Takaful). Organisasi-organisasi tersebut memperkaya keberadaan organisasi berbasis Islam yang telah ada, seperti lembaga pendidikan (pondok pesantren, TK sampai dengan perguruan tinggi) dan rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas yang melatarbelakangi penelitian ini maka penelitian ini diberi judul sebagai berikut:

Pengaruh etika kerja islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diungkapkan pada latar belakang, sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi dipengaruhi oleh etika kerja khususnya etika kerja Islam dengan komitmen organisasi yang berperan sebagai mediator. Dengan demikian dirumuskan suatu permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

Bagaimana peran berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*) memediasi pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change, affective attitudes toward change dan behavioral tendency attitudes toward change*)?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change, affective attitudes toward change dan behavioral tendency attitudes toward change*), di mana berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment, continuance commitment dan normative commitment*) berperan sebagai mediator.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktis terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku. Secara spesifik meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para akuntan bisa menerima perubahan.

BAB II

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika Kerja Islam

Karl Bath mengungkapkan dalam Madjid (1992), etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), dimana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*). *Sitte* dalam perkataan Jerman menunjukkan arti moda (*mode*) tingkah laku manusia, suatu konstansi (*kelumintuan*) tindakan manusia. Karenanya secara umum etika atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang moda-moda tingkah laku manusia atau konstansi-konstansi tindakan manusia. Dengan mengkritik terlalu sederhananya persepsi umum atas pengertian etika yang hanya dianggap sebagai pernyataan benar vs salah atau baik vs buruk, Ward et al. (1993) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses itu sendiri meliputi penyeimbangan pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan disisi luar (*outer*) yang disifati oleh kondisi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu (dalam Ludigdo dan Machfoedz, 1999).

Menurut James W. Brackner, penulis "Ethics Column" dalam *Management Accounting*, agar pendidikan etika dan moral mempunyai arti, harus ada kesepakatan mengenai nilai-nilai yang dianggap "benar". Sepuluh dari nilai ini diidentifikasi dan dijelaskan oleh Michael Josephson dalam "Teaching Ethical Decision Making and Principled Reasoning". Studi terhadap sejarah, filsafat, dan agama melahirkan suatu konsensus mengenai nilai-nilai tertentu yang bersifat universal dan abadi bagi kehidupan beretika. Sepuluh nilai ini menghasilkan prinsip-prinsip yang melukiskan benar dan salah dalam kerangka umum, yaitu: (1) kejujuran (*honesty*), (2) integritas (*integrity*), (3) memegang janji (*promise keeping*), (4) kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) kepedulian terhadap sesama (*caring for others*), (7) penghargaan kepada orang lain (*respect for others*), (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*),

(9) pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) akuntabilitas (*accountability*). Dengan demikian, mereka menyediakan suatu acuan tingkah laku (dalam Hansen and Mowen, 1999).

Pemahaman etika menurut konsep Islam diungkapkan Triyuwono (2000), bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah “menyebarkan rahmat pada semua makhluk.” Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya, bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Etika itu, ditegaskan Triyuwono (2000), terekspresikan dalam bentuk *syariah*, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Summah* (identik dengan *Hadist*), *Ijma*, dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, *syariah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan *syariah*, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Triyuwono (2000) juga menegaskan 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 perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya dia bersikap terhadap orang lain, dengan Tuhan, dengan lingkungan, dan bagaimana harus bertindak dalam transaksi

ekonomi, urusan politik dan sosial, serta bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari *syariah*.

Afzalurrahman (1995) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* yang menekankan pentingnya kerja. *Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya (QS. An-Najm: 39)*. Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: *Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang dia usahakan. Dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan (QS. An-Nisa: 32)*. *Ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja keras (QS. Al-Fussilat: 10)*. Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barangsiapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. *Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri (QS. Al-Anfal:53)*.

Rasulullah selalu menekankan untuk bekerja dan tidak pernah menyukai orang yang tergantung pada sedekah.

Diriwayatkan bahwa seorang penganggur dari kaum Anshar pernah meminta sedekah pada Rasulullah. Beliau bertanya apakah ia memiliki sesuatu. Ia menjawab bahwa ia memiliki selimut untuk menutupi tubuhnya dan cangkir untuk minum. Rasulullah memintanya untuk membawa benda-benda tersebut. Ketika ia membawanya, Rasulullah mengambilnya dengan tangan beliau lalu menawarkannya pada orang-orang untuk dilelang. Salah satu dari yang hadir lalu menawarnya satu dirham. Rasulullah memintanya untuk menaikkan tawaran. Yang lain menawarnya dengan dua dirham dan membelinya. Rasulullah memberikan yang dua dirham itu pada orang tersebut dan menyarakannya untuk membeli sebuah kapak yang harganya satu dirham. Ketika ia telah membelinya, Rasulullah memperbaiki tangkai kapak tersebut dengan tangan beliau sendiri, lalu memberikannya pada orang itu sambil berkata: "Pergilah ke hutan dan tebanglah pohon dan janganlah kau datang menemuiku sebelum lima belas hari." Setelah dua minggu berlalu, ketika ia kembali, Rasulullah menanyakan bagaimana keadaannya. Ia menjawab bahwa ia memperoleh

dua belas dirham selama itu dan mampu membeli beberapa helai kain dan padi. Rasulullah berkata: "Ini lebih baik daripada mengemis dan membuat malu diri sendiri di hari pembalasan nanti." (HR. Tirmidzi dan Abu Daud).

Hadist ini secara jelas telah memperlihatkan bagaimana Rasulullah dan para sahabatnya bersepakat atas penting dan besarnya manfaat tenaga kerja dan betapa mereka lebih menyukai untuk menanggung hidupnya dengan kerja keras. Imam Sirkhasi menyimpulkan akan pentingnya tenaga kerja dalam Islam dengan kalimat berikut ini: "Mencari nafkah untuk hidup adalah kewajiban setiap muslim" (dalam Afzalurrahman, 1995).

Rasullah Muhammad SAW juga bersabda bahwa *Bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan Tidak seorangpun memakan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya.* Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, 1988).

Sejalan dengan Ali (1988) yang telah dipaparkan pada latar belakang, Al-Khayyath (2000) menjelaskan 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 (memforsir) seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam kerja.
- Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, seperti di antaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pecatat riba.
- Di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- Profesionalisme.

2.1.2. Komitmen Organisasi

Adapun konsep tentang komitmen didasarkan pada hasil penelitian Mowday, Steers dan Porter, yang mendefinisikan bahwa komitmen karyawan

pada organisasi adalah daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Secara konseptual, komitmen karyawan ditandai oleh tiga faktor :

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (dalam Newstrom, 1989).

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

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Meyer and Allen menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

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

2.1.3. Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned changes*) merupakan

kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana (*planned change*) : (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Kekuatan lingkungan (kondisi ekonomi, karakteristik angkatan kerja, kualitas sosial) menyebabkan perubahan organisasi berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari bisnis satu ke bisnis lainnya, namun proses perubahan itu sendiri bersifat konstan. Terdapat tiga contoh perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21: (a) perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi yang berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh, (b) restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja, dan (c) inisiatif untuk berespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam (Schuler and Jackson, 1997)

Robbins (1996) mengemukakan bahwa yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut bisa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar. Sedangkan yang dapat diubah oleh agen perubahan pada hakekatnya dapat dikelompokkan dalam empat kategori: struktur, teknologi, *setting* fisik, dan orang. Mengubah struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang ulang pekerjaan atau struktural serpa. Mengubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dan dalam metode serta peralatan yang digunakan. Mengubah *setting* fisik meliputi perubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja. Mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi, dan/atau perilaku karyawan.

Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan

kemitraan antar manajer lini, profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Idealnya, kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, di mulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali, dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler and Jackson, 1997).

Pembahasan perubahan organisasi ini berkaitan dengan pengembangan organisasi (*organizational development*). Pengembangan organisasi merupakan suatu kumpulan intervensi perubahan terencana (*planned change*), yang dibangun di atas nilai-nilai humanistik-demokratik, yang berupaya memperbaiki keefektifan organisasi dan kesejahteraan karyawan. (Robbins, 1996).

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

Dengan demikian, jika organisasi harus tetap hidup, organisasi tersebut harus menanggapi perubahan dalam lingkungan.

2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Etika Kerja Islam 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. 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).

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

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Saks et.al (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi; Putti et al. (1989) melaporkan bahwa etika kerja instrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau ekstrinsik etika kerja; Morrow and Mc Elroy (1986) dan Randall and Cote (1991) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) menyandarkan pada literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Protestan dengan komitmen organisasi karena literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sangat terbatas. Menurut Kidron (1978), etika kerja dalam hal ini etika Protestan karyawan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (*Calculative Commitment*) (dalam Yousef, 2000).

Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

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

H1 : Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

2.2.2. Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Diungkapkan oleh Aly *et al.* (1997), bukti telah menyatakan 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 berperilaku menurut kebutuhan dan kemauannya saat itu. Padahal ini semua memerlukan penyelesaian dari aspek hukum yang jelas. Dan ini secara tersurat tidaklah ditemui di 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 guna 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 (*issues*) 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). 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 telaah teoritis dan temuan-temuan dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

H2 : Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.3. Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki pengaruh komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi. Keberadaan tiga dimensi komitmen organisasi (*affective, continuance, dan normative*) secara umum didukung suatu *confirmatory factor analysis* meskipun komponen dengan *error* tergabung dengan beberapa *item* dari skala Meyer dan Allen (Hackett et al., 1994). Dimensi komitmen organisasi tersebut berbeda pada level pengalaman dan mempunyai pengaruh berbeda dalam konsekuensi organisasi yang penting (kepuasan kerja dan keinginan *turnover*) pada level pengalaman (Ketchand dan Strawser, 1998). Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi mempunyai keterkaitan yang erat (Knoop, 1995). Iverson (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan penentu kedua paling penting setelah keanggotaan buruh, pada sikap terhadap perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, lebih mendukung tujuan (*goals*) dan nilai (*values*) organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang lebih guna kepentingan organisasi, dan lebih mungkin menerima perubahan organisasi (dalam Yousef, 2000).

Selanjutnya Yousef (2000) mengungkapkan bahwa hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, dan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, sementara *normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Sesuai dengan telaah teoritis dan temuan-temuan yang telah diuraikan, dirumuskan sejumlah hipotesis sebagai berikut:

H3a: *Affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

H3b: *Continuance Commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

H3c: *Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.4. Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam pada Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Meyer et al. (1993) *occupational commitment* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi secara independen terhadap prediksi aktivitas 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).

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

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

H4a: *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

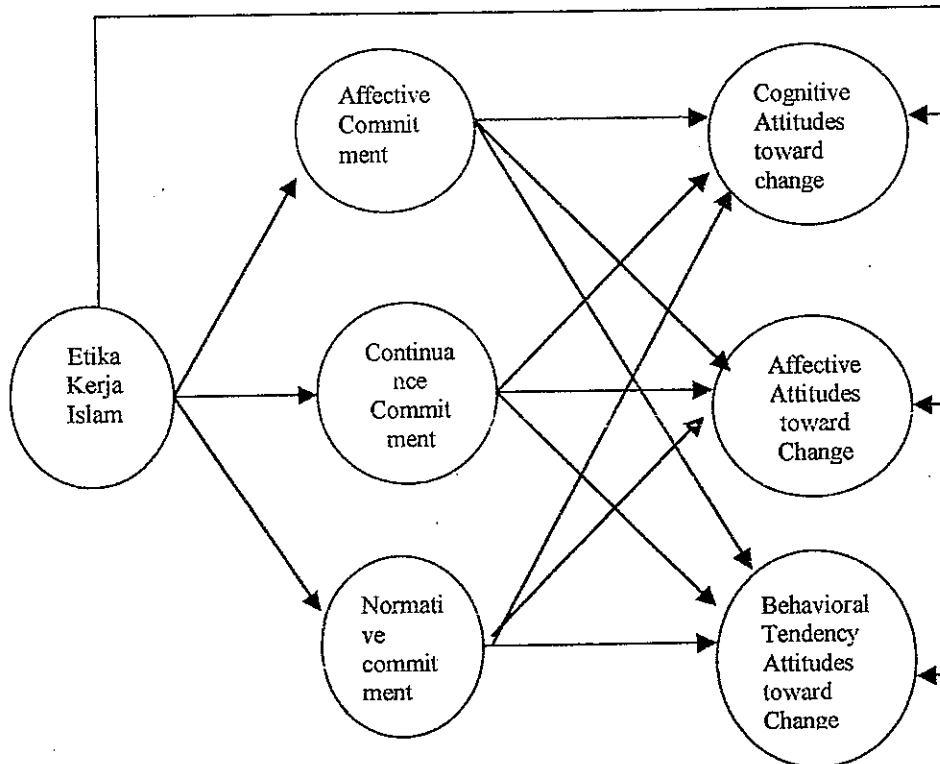
H4b: *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

H4c: *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective, dan behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis di muka maka kerangka berfikir teoritis yang menggambarkan hipotesis adalah ditunjukkan dalam gambar 2.1, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis
Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi (*cognitive, affective dan behavioral tendency*) dengan Komitmen Organisasi (*affective, continuante dan normative*) sebagai Variabel *Intervening*



Sumber : Dikembangkan untuk Tesis ini

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) (Indriantoro dan Supomo, 1999).

3.2. Populasi dan Sampel

Penelitian terdahulu yang menguji komitmen organisasi dan keterkaitannya seperti, Ketchand and Strawser (1998), Poznanski dan Bline (1989) menggunakan staf akuntan publik secara individual sebagai unit yang dianalisis. Sedangkan Reed et al. (1994) menggunakan para lulusan akuntansi dari perguruan tinggi negeri di mana 88 % dari para lulusan akuntansi tersebut telah bekerja pada kantor akuntan publik dan perusahaan swasta. Penelitian mengenai orientasi etis pada komitmen dan sensitivitas etis menggunakan akuntan publik sebagai unit analisis (Shaub et al., 1993). Ludigdo dan Machfoedz (1999) menentukan akuntan (akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik yang sekaligus akuntan publik) dan mahasiswa akuntansi Indonesia sebagai populasi penelitiannya tentang etika bisnis.

Mengacu pada penelitian terdahulu, populasi dari penelitian ini adalah seluruh akuntan *intern*, akuntan pendidik dan staf akuntan yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia, dalam penelitian ini adalah perbankan syariah, asuransi syariah, rumah sakit, perguruan tinggi dan lembaga pendidikan Islam lainnya. Ali (1996) menegaskan bahwa agama yang dianut

mayoritas karyawan di Uni Emirat Arab adalah Islam, di mana Islam merupakan kekuatan yang sangat berpengaruh dalam pembentukan dan pengaturan sudut pandang dan perilaku dari individu dan kelompok. Di tegaskan pula bahwa kultur dan nilai-nilai Islami, apabila dipahami dengan benar akan memudahkan perubahan dan pengembangan organisasi.

Karena jumlah akuntan pada organisasi-organisasi berbasis Islam tidak diketahui secara persis oleh peneliti maka pola pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sebuah sampel non probability yang menyesuaikan dengan kriteria tertentu (Cooper and Emory, 1999). Sampel bertujuan (*purposive sampling*) merupakan kelompok subyek yang berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai hubungan erat dengan ciri atau sifat populasi sebelumnya.

Sebagaimana yang disarankan oleh Hair et.al. (dalam Ferdinand, 2000) bahwa ukuran sample minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap estimated parameter. Dengan demikian bila estimated parameter dalam penelitian ini berjumlah 59, maka jumlah sample minimum dalam penelitian ini adalah 295 atau indikator dikalikan 5.

Sampel yang diambil adalah para akuntan *intern*, staf akuntan dan akuntan pendidik dengan kriteria sebagai berikut :

- Responden adalah akuntan *intern*, staf akuntan dan akuntan pendidik yang sudah bekerja di organisasi, perbankan syariah, asuransi syariah, rumah sakit, perguruan tinggi dan lembaga pendidikan Islam lainnya yang memiliki corak Keislaman minimal 1 tahun.

- Responden adalah akuntan *intern*, staf akuntan dan akuntan pendidik yang beragama Islam.

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, di mana pertanyaan peneliti dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner (Indriantoro dan Supomo,

1999). Kuesioner tersebut dikirimkan melalui pos ke organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia dan harus diisi langsung oleh para akuntan *intern* dan staf serta akuntan pendidik dari organisasi tersebut. Responden diharapkan dapat mengirimkan kembali kuesioner ini kepada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan. Cara ini memiliki kelemahan, yaitu *response rate* responden umumnya lebih rendah, tanggapan responden kemungkinan tidak sesuai dengan konteks/maksud pertanyaan dalam kuesioner dan responden kemungkinan mengisi kuesioner secara tidak lengkap (Indriantoro dan Supomo, 1999). 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.

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden. Di samping 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 mendapat skor 5.
- Jawaban *setuju* mendapat mendapat skor 4.
- Jawaban *netral* mendapat mendapat skor 3.
- Jawaban *tidak setuju* mendapat mendapat skor 2.
- Jawaban *sangat tidak setuju* mendapat mendapat skor 1.

Adapun organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu perbankan syariah, asuransi syariah, rumah sakit Islam dan pendidikan tinggi yayasan Islam.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari *Al Qur'an* dan *Hadist*, yang mendedikasikan kerja sebagai

suatu kebajikan (Yousef, 2000). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat dari instrumen Ali (1988). Instrumen versi singkat ini terdiri dari 17 *item*. Instrumen ini menggunakan skala *likert 5 point*, dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.

3.4.2. Komitmen Organisasi

Yang dimaksud komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstroom, 1989). 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). Instrumen ini terdiri dari 24 *item* yang dibedakan dalam tiga sub-skala, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Masing-masing sub-skala tersebut terdiri dari 8 *item*. Skala *likert 5 point* digunakan dalam instrumen ini dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.

3.4.3. Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996). Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *cognitive* (tidak mendukung), *affective* (menginginkan) dan *behavioral tendency* (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef, 2000). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham et al. (1989), yang terdiri 18 *item*. Instrumen ini terdiri dari tiga sub-skala yaitu: *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency*, di mana masing-masing sub-skala tersebut terdiri dari 6 *item*. Instrumen ini

menggunakan skala *likert 5 point*, dengan skor 1:sangat tidak setuju, 2:tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.

3.5. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan permodelan persamaan struktural (*structural equation modeling/SEM*) dalam menganalisis data. SEM adalah teknik *multivariate* yang mengkombinasikan aspek-aspek *multiple regression* (menguji hubungan saling ketergantungan) dan *factor analysis* (menunjukkan konsep-konsep tak terukur-faktor dengan banyak variabel) untuk mengestimasi hubungan saling ketergantungan secara simultan (Hair et al. ,1998). SEM menganalisis struktur kovarian yang terdiri dari dua bagian, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model persamaan struktural (*structural model*) (Cooper and Emory, 1995 dan Hair et al. , 1998). Hair et al. (1998) mengungkapkan bahwa model pengukuran adalah sub model dalam SEM yang menetapkan indikator untuk setiap konstruk dan menilai realibilitas setiap konstruk untuk mengestimasi hubungan kausal.

Model pengukuran (*measurement model*) menunjukkan kemampuan menggambarkan konsep yang terobservasi dalam hubungan tersebut serta memaparkan *error* pengukuran dalam proses estimasi. Model tersebut digunakan untuk menghubungkan model terukur, tercatat, dan terobservasi pada variabel laten (konstruk) karena konstruk yang dihipotesis tidak dapat diukur secara langsung (Cooper and Emory, 1995). Menurut Hair et al. (1998), model pengukuran serupa dengan bentuk analisis faktor, dimana perbedaan utamanya terletak pada *degree of control* dari peneliti. Dalam analisis faktor, peneliti hanya mempunyai wewenang menetapkan jumlah faktor tetapi semua variabel mempunyai *loading* untuk setiap faktor, sedangkan dalam model pengukuran peneliti menentukan variabel mana yang merupakan indikator setiap konstruk dengan variabel yang tidak mempunyai *loading* selain dari konstruk yang ditetapkan. Sedangkan Model persamaan struktural adalah estimasi berbagai hubungan ketergantungan (*dependence relationship*) yang saling terkait.

Model persamaan struktural (*structural model*) menunjukkan hubungan kausal di antara variabel laten (konstruk) yang dihipotesis. Model tersebut seringkali dibuat dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*) (Cooper and Emory, 1995 dan Hair et al., 1998). Analisis jalur menurut Kerlinger (1986) adalah suatu metode grafik dalam mengkaji pengaruh-pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap sesama variabel independen dan variabel dependen yang telah dihipotesis.

Structural equation modelling (SEM) memerlukan beberapa pengukuran *fit*. Pengukuran *fit* tersebut menilai apakah model yang diprediksi sesuai dengan model yang ada dalam populasi. *Absolut fit measured* menentukan derajat dimana model keseluruhan (*structural and measurement models*) memprediksi matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi. Ukuran saling fundamental dari *fit* keseluruhan adalah *likelihood ratio chi-square* (X^2) *statistic* suatu ukuran yang didasarkan secara statistik pada *goodness of fit* yang tersaji dalam SEM.

Terdapat tujuh langkah dalam pendekatan SEM, yaitu : (1) mengembangkan model berdasarkan teori, (2) membentuk sebuah diagram alur dari hubungan kausal, (3) mengubah diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran, (4) memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan, (5) menganalisis kriteria *goodness-of-fit* dan (7) menginterpretasikan hasil penyajian (Ferdinand,2000)

Langkah pertama: Pengembangan Model berbasis Teori

Kajian teoritis atas pengembangan sebuah model menjadi dasar untuk langkah-langkah selanjutnya. Hal ini disebabkan karena SEM merupakan *confirmatory technique* yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas yang berdasarkan teori yang sudah ada. Pada penelitian ini terdapat 59 indikator untuk mengukur pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi dimana komitmen organisasi sebagai mediator.

UPT-PUSTAK UNDIP

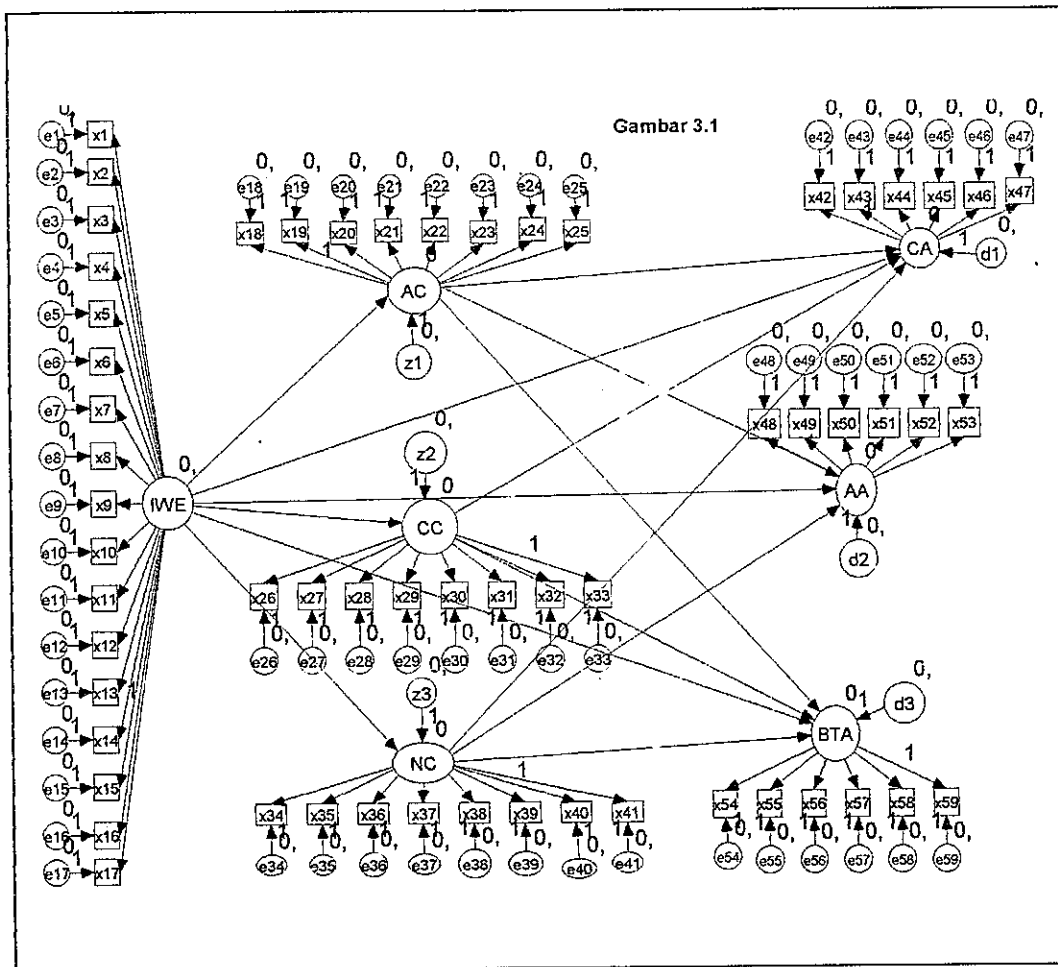
Tabel 3.1.
Variabel dan Indikator Pengukuran

Variabel	Indikator
Etika Kerja Islam	X1 =Sifat malas X2 =Dedikasi tinggi terhadap pekerjaan X3 =Manfaat bekerja X4 =Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja X5 =Kontribusi bagi kemakmuran masyarakat X6 =Bekerja dengan kemampuan terbaik X7 =Bekerja sarana pengembangan pribadi dan hubungan sosial X8 =Hidup tak berarti tanpa kerja X9 =Banyak waktu terbuang tidak bagi masyarakat X10=Hubungan manusia dalam perusahaan X11=Bekerja dapat menentukan nasib diri sendiri X12=Kreatifitas kerja X13=Kemajuan hidup X14=Kesempatan mandiri X15=Target pekerjaan X16=bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawab X17=Nilai kerja
Affective Commitment	X18=Rasa bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi X19=Bangga terhadap organisasi X20=Masalah organisasi seperti masalah pribadi X21=Keterikatan pada organisasi X22=Rasa bagian dari keluarga organisasi X23=Keterikatan secara emosional X24=Organisasi sangat berarti X25=Rasa ikut memiliki
Continuance Commitment	X26=Dampak terhadap kehidupan saya jika meninggalkan pekerjaan X27=Rasa berat meninggalkan organisasi sekarang X28=Gangguan terhadap kehidupan saya jika meninggalkan organisasi sekarang X29=Kerugian besar jika meninggalkan organisasi sekarang X30=Tetap bekerja di organisasi sekarang merupakan kebutuhan dan keinginan X31=Sedikit alasan untuk meninggalkan organisasi X32=Sedikit peluang alternatif jika meninggalkan organisasi X33=Alasan utama tetap di organisasi ini, organisasi lain belum tentu memberikan keseluruhan manfaat seperti dalam organisasi ini
Normative Commitment	X34=Seringnya orang lain pindah kerja X35=Loyal pada organisasi X36=Rasa tidak etis berpindah-pindah organisasi X37=Kewajiban moral untuk tetap pada satu organisasi X38=Alasan tepat untuk meninggalkan organisasi X39=Percaya pada loyalitas X40=Sebaiknya orang bekerja pada satu organisasi X41=Rasa setia pada organisasi
Cognitive Attitudes toward Organizational Change	X42=Mengurangi kemampuan pengendalian X43=Penolakan ide-ide baru X44=Tidak suka perubahan X45=Frustrasi X46=Rasa terganggu X47=Enggan mencoba ide-ide baru
Affective Attitudes toward Organizational Change	X48=Menguntungkan organisasi X49=Bermanfaat bagi karyawan X50=Mendukung perubahan X51=Mendukung ide-ide baru X52=Menyenangkan X53=Manfaat bagi saya
Behavioral Tendency Attitudes toward Organizational Change	X54=Mengharapkan X55=Mencoba ide-ide baru X56=Membangkitkan semangat X57=Menyarankan pendekatan-pendekatan baru X58=Berbuat lebih baik X59=Anggapan orang lain bahwa saya mendukung perubahan

Sumber : Dikembangkan untuk Tesis ini

Langkah kedua: Membuat Diagram Alur

Setelah mengembangkan model berbasis teori pada langkah pertama maka langkah berikutnya berikutnya adalah menggambarkan hubungan pada sebuah diagram alur dari model tersebut. Pada langkah kedua ini matrik yang digunakan adalah diagram alur yang khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan kausal. Pada diagram alur diperlihatkan hubungan antar konstruk yang akan diuji. Pada penelitian ini digambarkan serangkaian hubungan kausal dari etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap terhadap perubahan organisasi (Gambar 3.1.).



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini

Langkah ketiga: Membentuk Model Pengukuran dan Persamaan Struktural

Tabel 3.2 :

Model Pengukuran dan Struktur Model

Konsep Exogenous	Konsep Endogenous
$X1 = \lambda_{11} IWE + e1$	$X42 = \lambda_{42} CA + e42$
$X2 = \lambda_{22} IWE + e2$	$X43 = \lambda_{43} CA + e43$
$X3 = \lambda_{33} IWE + e3$	$X44 = \lambda_{44} CA + e44$
$X4 = \lambda_{44} IWE + e4$	$X45 = \lambda_{45} CA + e45$
$X5 = \lambda_{55} IWE + e5$	$X46 = \lambda_{46} CA + e46$
$X6 = \lambda_{66} IWE + e6$	$X47 = \lambda_{47} CA + e47$
$X7 = \lambda_{77} IWE + e7$	$X48 = \lambda_{48} AA + e48$
$X8 = \lambda_{88} IWE + e8$	$X49 = \lambda_{49} AA + e49$
$X9 = \lambda_{99} IWE + e9$	$X50 = \lambda_{50} AA + e50$
$X10 = \lambda_{1010} IWE + e10$	$X51 = \lambda_{51} AA + e51$
$X11 = \lambda_{1111} IWE + e11$	$X52 = \lambda_{52} AA + e52$
$X12 = \lambda_{1212} IWE + e12$	$X53 = \lambda_{53} AA + e53$
$X13 = \lambda_{1313} IWE + e13$	$X54 = \lambda_{54} AC + e54$
$X14 = \lambda_{1414} IWE + e14$	$X55 = \lambda_{55} AC + e55$
$X15 = \lambda_{1515} IWE + e15$	$X56 = \lambda_{56} AC + e56$
$X16 = \lambda_{1616} IWE + e16$	$X57 = \lambda_{57} AC + e57$
$X17 = \lambda_{1717} IWE + e17$	$X58 = \lambda_{58} AC + e58$
$X18 = \lambda_{1818} AC + e18$	$X59 = \lambda_{59} AC + e59$
$X19 = \lambda_{1919} AC + e19$	
$X20 = \lambda_{2020} AC + e20$	
$X21 = \lambda_{2121} AC + e21$	
$X22 = \lambda_{2222} AC + e22$	
$X23 = \lambda_{2323} AC + e23$	
$X24 = \lambda_{2424} AC + e24$	
$X25 = \lambda_{2525} AC + e25$	
$X26 = \lambda_{2626} CC + e26$	
$X27 = \lambda_{2727} CC + e27$	
$X28 = \lambda_{2828} CC + e28$	
$X29 = \lambda_{2929} CC + e29$	
$X30 = \lambda_{3030} CC + e30$	
$X31 = \lambda_{3131} CC + e31$	
$X32 = \lambda_{3232} CC + e32$	
$X33 = \lambda_{3333} CC + e33$	
$X34 = \lambda_{3434} NC + e34$	
$X35 = \lambda_{3535} NC + e35$	
$X36 = \lambda_{3636} NC + e36$	
$X37 = \lambda_{3737} NC + e37$	
$X38 = \lambda_{3838} NC + e38$	
$X39 = \lambda_{3939} NC + e39$	
$X40 = \lambda_{4040} NC + e40$	
$X41 = \lambda_{4141} NC + e41$	
Model Struktural :	
$CA = \gamma IWE + \gamma AC + Z1 + d1$	
$CA = \gamma IWE + \gamma CC + Z2 + d1$	
$CA = \gamma IWE + \gamma NC + Z3 + d1$	
$AA = \gamma IWE + \gamma AC + Z1 + d2$	
$AA = \gamma IWE + \gamma CC + Z2 + d2$	
$AA = \gamma IWE + \gamma NC + Z3 + d2$	
$BTA = \gamma IWE + \gamma AC + Z1 + d3$	
$BTA = \gamma IWE + \gamma CC + Z2 + d3$	
$BTA = \gamma IWE + \gamma NC + Z3 + d3$	

Sumber : dikembangkan untuk Tesis ini.

Diagram alur kemudian diterjemahkan dalam persamaan struktural dan model pengukuran, sebagai berikut:

1. Persamaan struktural dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

2. Model pengukuran menentukan variabel yang mengukur konstruk dan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk atau variabel.

Langkah keempat: Memilih Matriks Input dan Teknik Estimasi Model yang diusulkan

Pada penelitian ini matriks yang diambil sebagai input untuk operasi SEM adalah matriks kovarian. Teknik estimasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah maksimum likelihood estimation method yang terdapat dalam software AMOS 4,0. Teknik estimasi ini memenuhi kriteria yang dituntut di mana sampel yang digunakan antara 100 sampai 200 dan asumsi normality terpenuhi. Estimasi akan dilakukan dengan bertahap: (1) estimasi pengukuran model (*measurement model*) dan (2) Model persamaan struktural (*structural model*).

Langkah kelima: Menganalisis Kemungkinan Munculnya Masalah Identification

Masalah *identification* adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Bila estimasi tidak dapat dilakukan maka software AMOS 4.0 akan memunculkan pesan pada monitor komputer tentang kemungkinan penyebabnya. Jadi pada langkah kelima ini peneliti akan melihat apakah model dapat diidentifikasi atau tidak dengan melihat standard error yang besar untuk satu atau lebih koefisien. Besaran *varians error* serta korelasi yang tinggi (lebih besar atau sama dengan 0,9) di antara koefisien estimasi, berarti tidak mengindikasikan adanya masalah *identification*.

Langkah keenam: Mengevaluasi Goodness-of-fit

Pada langkah keenam ini akan dievaluasi kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit* dengan mengevaluasi apakah data-data model yang diusulkan memenuhi asumsi SEM, yaitu:

- **Evaluasi terpenuhinya asumsi normalitas data**

Hal ini tampak dari critical ratio (CR) sebesar 2,58 pada tingkat signifikansi 0,01 yang dihasilkan dalam tabel untuk masing-masing dimensi variabel. Jika (CR) sebesar 2,58 maka dapat disimpulkan tidak ada bukti kalau data yang digunakan mempunyai sebaran yang tidak normal.

- **Evaluasi munculnya outliers**

Outlier Multivariate, diuji dengan uji *mahalanobis distance*. Dasar untuk mengukur adalah *Chi-square* dengan $Df=1/2 \{(p+q)(p+q+1)\}$ -t, dimana :

P= jumlah *endogeneous indicators*

Q= jumlah *exogeneous indicators*

T= jumlah koefisien estimasi model diusulkan.

Jika nilai dari *chi-square* < nilai *mahalanobis d-squared* berarti responden tersebut adalah *outlier multivariate*. Sedangkan *Outlier Univariate*, dengan menggunakan observasi yang mempunyai *Z-score* lebih besar sama dengan 3,0 akan dikategorikan sebagai *outlier* atau *Z-score* lebih kecil dari sama dengan 3,0 maka berarti data yang digunakan terbebas dari *outlier univariate*.

- **Evaluasi atas Multicollinearity dan singularity**

Apabila determinan dari matriks koovarians sampel yang > 0 berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat *multicollinearity* atau *singularity*, sehingga data dianggap layak digunakan.

- **Evaluasi Kelayakan Model**

Diuji dengan *Chi-square* (X^2). Hasil pengukurannya akan disajikan melalui tabel-tabel hasil SEM. Struktur kelayakan model, dengan menggunakan SEM yang langsung memberikan estimasi kesalahan standar dan hitungan nilai *t* untuk setiap koefisien.

▪ **Evaluasi atas Kriteria Godness-of-Fit**

Diuji dengan *Chi-square* (X^2), *Significanced Probability* (P), *The Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA), *Goodness-of-fit index* (GFI), *Adjusted goodness-of-fit index* (AGFI), *The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom* (CMIN/DF), *Tucker-Lewis Index* (TLI), dan *The comparative fit index* (CFI).

Chi-Square (X^2)

Tingkat signifikan minimum yang dapat dapat diterima adalah 0,05. Nilai X^2 yang rendah dengan tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 menandakan matriks input yang sebenarnya dan yang diperlukan secara statistik tidak berbeda. Semakin kecil X^2 , semakin baik model karena dalam uji beda chi-square, $X^2=0$, berarti benar-benar ada perbedaan.

Significanced Probability (P)

Untuk menguji tingkat signifikansi model, yaitu lebih besar sama dengan 0,05.

The Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA)

Indeks ini diperlukan untuk mengkompensasi *Chi-square* pada ukuran sampel besar, yaitu dengan *cut-of value* lebih kecil sama dengan 0,08.

Goodness-of-Fit Index (GFI)

Dilihat dari nilai yang berkisar antara 0 sampai dengan 1,0. Nilai-nilai yang lebih besar dari 0,9 menandakan *fit* yang baik.

Adjusted goodness-of-fit index (AGFI)

Merupakan penyesuaian oleh derajat kebebasan untuk *null model*. Tingkat derajat yang dapat diterima adalah suatu nilai yang lebih besar sama dengan 0,9.

The Minimum Sample Discrepancy Function/Degree of Freedom (CMIN/DF)

Indeks ini disebut juga X^2 -relatif karena merupakan nilai *chi-square statistic* dibagi dengan *degree of freedom*-nya dengan *cut-of value* lebih kecil sama dengan 2,00.

Tucker-Lewis Index (TLI)

Cut-of value dari indeks ini adalah lebih besar sama dengan 0,95.

The comparative fit index (CFI)

Menunjukkan perbandingan antara estimasi model dan suatu model bebas. Nilai CFI yang mendekati 1 menandakan sebuah *fit* yang sangat bagus.

Dengan demikian *cut off value* yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Cut off Value Pengujian Kelayakan Model

Goodness of Fit	Cut off Value
Chi Square	Diharapkan kecil
Significanced Probability	$\geq 0,05$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	$\geq 0,90$
AGFI	$\geq 0,90$
CMIN/DF	$\leq 2,00$
TLI	$\geq 0,95$
CFI	$\geq 0,95$

Sumber : Dikembangkan untuk Tesis ini

- **Evaluasi atas Regression Weight untuk menguji kausalitas.**

Melalui *critical ratio (CR)* yang identik dengan uji *t* dalam regresi dapat dilihat koefisien regresi yang tidak sama dengan nol berarti bahwa hipotesa nol dapat ditolak, untuk menerima bahwa hipotesa alternatif yaitu bahwa hipotesa mengenai kausalitas yang disajikan dalam model dapat diterima.

Langkah Ketujuh: Interpretasi

Langkah terakhir dalam pendekatan SEM adalah menginterpretasikan model, apakah model berbasis teori yang diuji dapat diterima atau perlu dikembangkan lebih lanjut. Dari residual standard yang dihasilkan, peneliti mengarahkan pembahasan pada kekuatan prediksi dan model yang diuji. Nilai residual yang dapat diterima agar tidak perlu melakukan modifikasi terhadap model yang diuji adalah 2,58. Nilai residual standard yang lebih besar dari 2,58 adalah signifikan pada tingkat 0,05.

BAB IV ANALISIS DATA

Pengujian data merupakan bagian yang penting dari analisis data dan harus dilakukan. Disamping itu data diskriptif yang ada dalam penelitian hendaknya juga disajikan, sehingga dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut (Hair, et. al., 1995). Pada sub bab ini akan disajikan evaluasi atas asumsi-asumsi dari aplikasi SEM.

4.1. Profil Responden

Pada penelitian ini disajikan data – data diskriptif yang didapat dari para responden. Adapun ke-295 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4.1.
Profil Responden**

		Jumlah	Persentase
1. Gender:	a. Pria	190	64,40
	b. Wanita	105	35,60
2. Umur:	a. 0-24 tahun	13	4,40
	b. 25-30 tahun	56	18,98
	c. 31-36 tahun	174	58,98
	d. > 36 tahun	52	17,64
3. Pendidikan:	a. D3 / Diploma	74	25,08
	b. S1 / Sarjana	193	65,42
	c. S2 / Pascasarjana	28	9,50
4. Lama bekerja :	a. 0 – 5 tahun	83	28,13
	b. 6 –10 tahun	169	57,28
	c. 10 – 15 tahun	25	8,47
	d. > 15 tahun	18	6,12
5. Lembaga :	a. perbankan syariah	141	47,79
	b. asuransi syariah	26	8,81
	c. rumah sakit	32	10,84
	d. perguruan tinggi	75	25,42
	e. lembaga pendidikan lainnya	21	7,11
6. Jabatan :	a. akuntan intern	100	33,89
	b. staf akuntan	120	40,67
	c. akuntan pendidik	75	25,42

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel 4.1. bisa kita ketahui bahwa:

- Gender
Responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pria 64,40 %. Sedangkan sisanya adalah responden wanita.
- Umur
Umur responden terbanyak berkisar 31-36 tahun yaitu 58,98 %. Yang paling sedikit umur responden 24 tahun ke bawah sejumlah 4,40 %.
- Pendidikan
Sebagian besar pendidikan responden adalah lulusan S1 yaitu 65,42 %, diikuti lulusan D3 sebanyak 25,08 % dan S2 sebanyak 9,8 %. Responden yang berpendidikan D3 semuanya adalah staf akuntan dan responden yang berpendidikan S2 sebagian besar adalah akuntan pendidik.
- Lama Bekerja
Sebanyak 169 atau 57,28 % bekerja selama 6-10 tahun. 28,13 % responden bekerja selama 0-5 tahun. 8,47 % responden bekerja selama 10-15 tahun. Diikuti 6,12 % responden yang telah bekerja selama lebih dari 15 tahun.
- Lembaga
Dari 295 responden, yang bekerja pada perbankan syariah sebanyak 47,79 %, yang bekerja pada perguruan tinggi sebanyak 25,42 %, yang bekerja pada rumah sakit sebanyak 10,84 %, yang bekerja pada asuransi syariah sebanyak 8,81 %, sedangkan yang bekerja pada lembaga pendidikan lainnya sebanyak 7,11 %.
- Jabatan
40,67 % responden adalah staf akuntan, 33,89 % responden adalah akuntan intern, dan 25,42 % responden adalah akuntan pendidik.

4.2. Uji Non-Response Bias (T-Test)

Pengujian *non-respon* bias dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah karakteristik responden yang mengembalikan jawaban kuesioner dengan responden yang tidak mengembalikan kuesioner (*non-respon*) berbeda. Kemungkinan hal tersebut dapat terjadi, jika demikian maka akan berpengaruh pada hasil analisis data yaitu analisis data dengan *non - respon* kemungkinan akan berbeda dengan hasil analisis data tanpa *non-respon*. Ini akan menjadi masalah serius jika tingkat pengembalian (*response rate*) sangat rendah. Mengingat adanya keterbatasan informasi yang diperoleh peneliti terhadap identitas individu yang tidak mengirimkan jawaban, maka dalam pengujian ini responden yang mengembalikan jawabannya melewati waktu yang telah ditentukan dianggap mewakili jawaban dari responden yang *non-responden*.

Dalam pengujian ini, peneliti telah mengirimkan 500 kuesioner kepada responden. Ternyata dalam kurun waktu 3 bulan, telah kembali 305 kuesioner dari para responden. Hal ini berarti terjadi adanya *respon rate* lebih dari 50 %. Sedangkan yang menjadi sampel minimal adalah 295 responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak diperlukan adanya uji *non-response bias*. Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan uji T-Test, dan hanya jika data berdistribusi normal dan berjumlah sampel sedikit (Ghozali, 2001).

4.3. Evaluasi Atas Asumsi – asumsi dari Aplikasi SEM

Evaluasi atas asumsi –asumsi dari aplikasi – aplikasi SEM berupa teknik statistik yang digunakan, pengembangan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, pengujian model SEM secara penuh atau *full structural equation modeling construction*.

4.3.1. Normalitas Data

Normalitas data pada masing-masing variabel merupakan langkah yang penting pada setiap analisis multivariate, khususnya bila diestimasi dengan menggunakan teknik *maximum likelihood estimation* dan *generale least square* (Bacon, 1997 dalam Hendrajuwana, 2000).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 5 % atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa bukti distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat data yang tidak normal (lihat lampiran 3 -- assessment of normality).

4.3.2. Outliers

Outliers adalah observasi data yang memiliki karakteristik yang unik yang terlihat sangat berbeda jauh dengan observasi – observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variabel – variabel tunggal maupun variabel – variabel kombinasi (Hair, et. al, 1995).

Adapun outliers dapat dievaluasi dengan 2 cara, yaitu analisis terhadap univariate outliers dan analisis terhadap multivariate outliers (Hair, et. al. 1995).

- **Univariate Outliers**

Deteksi terhadap adanya univariate outliers dapat dilakukan dengan menentukan nilai ambang batas yang akan dikategorikan sebagai outliers dengan cara mengkonversi nilai data penelitian ke dalam rata-rata nol dengan *standar score* atau biasa yang disebut “ Z – score “, yang memiliki nilai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu (Hair, et.al., 1995). Oleh karena itu kasus-kasus atau observasi-observasi yang memiliki score ≥ 3.0 akan dikategorikan sebagai outliers. Pengujian univariate outliers ini dilakukan per konstruk variabel dengan program SPSS 10.0 pada menu *descriptives statistik – summarise* dan hasilnya dapat dilihat pada lampiran “Z-Score” (lihat lampiran 3).

Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa tidak ada nilai Z – score yang lebih besar dari ± 3.0 . Jadi tidak ada univariate outliers dalam data yang dianalisis ini.

- **Multivariate Outliers**

Evaluasi terhadap multivariate outliers perlu dilakukan, sebab meskipun data yang dianalisa menunjukkan tidak ada outliers pada tingkat univariate, tetapi observasi – observasi itu dapat menjadi outliers bila sudah dikombinasikan. Jarak

mahalanobis untuk tiap-tiap observasi dapat dihitung dan akan menunjukkan jarak sebuah observasi dari rata-rata semua variabel dalam sebuah ruang multidimensional (Hair, et.al, 1995). Uji terhadap multivariate outliers dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$ dengan 59 variabel, yaitu $X^2 (59 \times 0,001) = 86.661$

Dalam hal ini semua kasus yang mempunyai jarak mahalanobis yang lebih besar dari 86.661 adalah multivariate outliers. Namun dalam analisis ini, dari 295 responden yang memberikan jawaban, ada 25 responden yang memberikan jawaban outliers (lihat lampiran 3 – mahalanobis distance), outliers yang ditemukan tidak dihilangkan dari analisis selanjutnya, karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak terdapat alasan khusus dari profil responden tersebut yang harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2000).

4.3.3. Evaluasi Atas Multicollinearity dan Singularity

Untuk melihat apakah pada data penelitian terdapat multicollinearity atau singularity dalam sebuah kombinasi – kombinasi variabel, maka yang perlu diamati adalah determinan dari matrik kovarian sampelnya. Determinan yang kecil atau mendekati 0 (nol) mengindikasikan adanya multikolinearitas atau singularitas, sehingga data itu tidak dapat digunakan untuk penelitian (Tabhanick dan Fidell, 1988 dalam Hendrajuwana, 2000).

Pada penelitian ini nilai determinan dari matrik covarian sampelnya adalah sebesar $1.076734e+002$ dan angka tersebut jauh dari 0 (nol). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau singularitas dari data itu.

4.3.4. Pengujian Terhadap Nilai Residu

Pengujian terhadap nilai residu mengindikasikan bahwa secara signifikan model yang sudah dimodifikasi tersebut dapat diterima dan nilai residu yang ditetapkan adalah $\pm 2,58$ pada taraf signifikansi 1 % (Hair, et. al, 1995). Dari tabel nilai residu yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran “hasil komputasi”, disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima secara signifikan dengan nilai $\pm 2,58$.

4.4. Pengujian dan Analisis Data

Pada sub bab ini akan disajikan pengujian dan pengembangan dan beberapa model pengukuran untuk masing – masing variabel laten atau *laten konstruk*, yaitu :

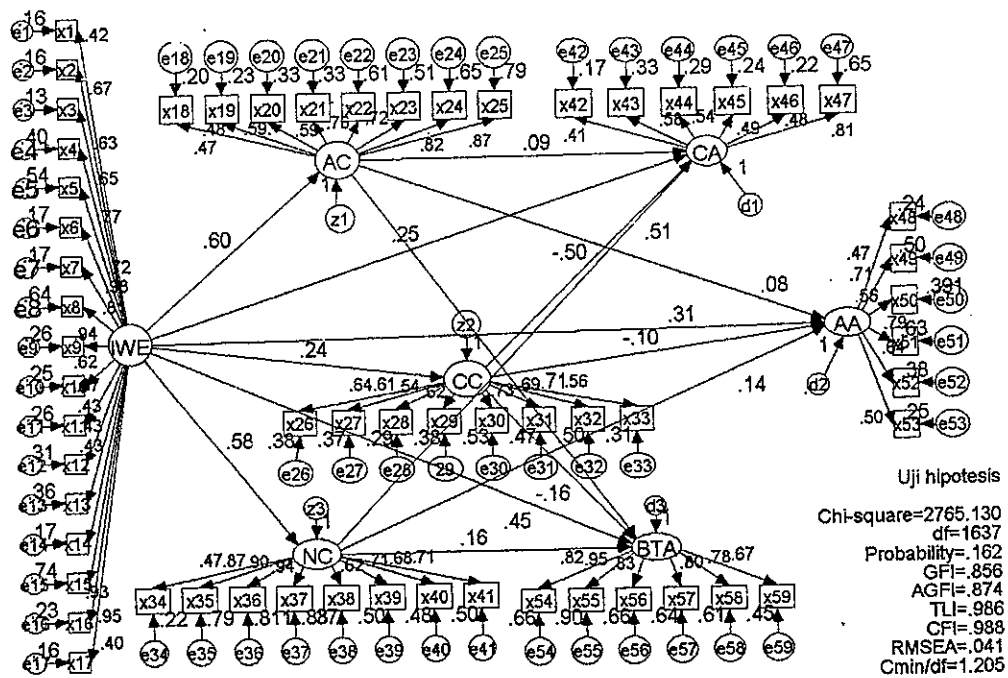
4.4.1. Full Structural Equation Model Analysis

Pada sub bab ini, model teoritis dapat dilihat pada gambar 4.1. Diagram ini terdiri dari 59 indikator dan 7 variabel yang merupakan Full Model dari Structure Equation Model yang telah dianalisis melalui program AMOS.

4.4.2. Pengujian Kesesuaian Model

Secara keseluruhan model penelitian diuji kesesuaian dengan justifikasi yang berlaku pada SEM. Pengujian ini dilakukan guna mengetahui seberapa tingkat *goodness of fit* model dengan kriteria-kriteria yang diajukan sebelumnya, dengan hasil pengolahan data ditampilkan pada gambar 4.1.

Gambar 4.1
Full Structure Equations Model



Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil full structural equation model yang digunakan untuk menguji undimensionalitas dari indikator-indikator yang mendimensikan variabel independen diatas menunjukkan model dapat diterima. Penerimaan model ini didasarkan pada tingkat signifikansi (probability) sebesar 0,162; Chi-square = 2765.130; Cmin/DF = 1,205; GFI = 0,856; AGFI = 0,874; TLI = 0,986; CFI = 0,988 dan RMSEA = 0,041. Dari hasil itu dapat dikatakan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat kovarians sample dengan matrik kovarians pupolasi tidak dapat ditolak.

Hasil penerimaan model penelitian ini juga dapat dikatakan bahwa terdapat 7 konstruk yang berbeda dengan dimensi lainnya, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model penelitian. Adapun untuk melihat seberapa besar indicator-indikator yang membentuk variabel latennya, dianalisis menggunakan uji t, hasilnya adalah pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Standardized Regression Weight

			Estimate	Stand.Estimate	S.E.	C.R.	P
AC	<--	IWE	0,494	0,598	0,189	3,165	0,002
NC	<--	IWE	0,331	0,578	0,204	2,835	0,005
CC	<--	IWE	0,168	0,235	0,133	2,772	0,006
CA	<--	AC	0,112	0,095	0,1	2,948	0,003
CA	<--	IWE	0,238	0,245	0,12	2,053	0,04
AA	<--	IWE	0,264	0,307	0,137	2,252	0,024
BTA	<--	IWE	0,362	0,455	0,161	2,826	0,005
BTA	<--	NC	0,222	0,16	0,08	2,01	0,044
AA	<--	NC	0,221	0,147	0,076	2,932	0,003
CA	<--	NC	0,087	0,510	0,067	2,768	0,006
AA	<--	CC	-0,013	-0,101	0,073	-2,144	0,026
CA	<--	CC	-0,063	-0,046	0,066	-2,699	0,004
BTA	<--	CC	-0,187	-0,168	0,08	-2,088	0,037
BTA	<--	AC	0,073	0,505	0,117	2,644	0,002
AA	<--	AC	0,083	0,08	0,11	2,126	0,038
x17	<--	IWE	0,306	0,40			
x16	<--	IWE	0,583	0,952	0,253	3,767	0
x15	<--	IWE	0,367	0,933	0,29	3,221	0,001
x14	<--	IWE	0,761	0,432	0,33	4	0
x13	<--	IWE	0,658	0,43	0,368	3,901	0
x12	<--	IWE	0,646	0,434	0,334	3,89	0
x11	<--	IWE	0,525	0,67	0,344	3,677	0
x10	<--	IWE	0,412	0,62	0,183	3,393	0,001
x9	<--	IWE	0,56	0,938	0,251	3,742	0
x8	<--	IWE	0,475	0,81	0,33	3,58	0
x7	<--	IWE	0,662	0,989	0,254	3,9	0
x6	<--	IWE	0,535	0,711	0,195	3,669	0
x5	<--	IWE	0,36	0,770	0,243	3,205	0,001
x4	<--	IWE	0,354	0,653	0,208	3,162	0,002
x3	<--	IWE	0,547	0,632	0,171	3,719	0
x2	<--	IWE	0,519	0,672	0,183	3,678	0
x1	<--	IWE	0,281	0,427	0,089	2,76	0,006
x18	<--	AC	0,479	0,47			
x19	<--	AC	0,488	0,48	0,194	5,162	0
x20	<--	AC	0,596	0,592	0,196	5,774	0
x21	<--	AC	0,578	0,591	0,202	5,671	0
x22	<--	AC	0,762	0,764	0,182	6,413	0
x23	<--	AC	0,721	0,719	0,213	6,257	0
x24	<--	AC	0,823	0,822	0,199	6,641	0

Tabel 4.2
Standardized Regression Weight (Lanjutan)

x25	<--	AC	0,876	0,869	0,21	6,736	0
x42	<--	CA	0,412	0,409			
x43	<--	CA	0,915	0,584	0,27	5,884	0
x44	<--	CA	0,896	0,545	0,265	5,831	0
x45	<--	CA	0,859	0,493	0,258	5,779	0
x46	<--	CA	0,703	0,488	0,273	5,442	0
x47	<--	CA	0,819	0,812	0,24	5,704	0
x48	<--	AA	0,47	0,473			
x49	<--	AA	0,713	0,712	0,216	6,177	0
x50	<--	AA	0,568	0,560	0,202	5,467	0
x51	<--	AA	0,547	0,791	0,149	5,349	0
x52	<--	AA	0,858	0,640	0,253	6,511	0
x53	<--	AA	0,86	0,504	0,231	6,534	0
x33	<--	CC	0,561	0,560			
x32	<--	CC	0,369	0,718	0,163	4,416	0
x31	<--	CC	0,386	0,692	0,152	4,56	0
x30	<--	CC	0,473	0,734	0,135	5,443	0
x29	<--	CC	0,836	0,625	0,216	7,524	0
x28	<--	CC	0,81	0,543	0,209	7,373	0
x27	<--	CC	0,618	0,619	0,172	6,491	0
x26	<--	CC	0,643	0,644	0,189	6,645	0
x41	<--	NC	0,712	0,709			
x40	<--	NC	0,686	0,683	0,124	8,47	0
x39	<--	NC	0,718	0,708	0,114	8,93	0
x38	<--	NC	0,628	0,622	0,136	7,645	0
x37	<--	NC	0,683	0,943	0,11	8,578	0
x36	<--	NC	0,6	0,904	0,124	7,314	0
x35	<--	NC	0,666	0,867	0,105	8,289	0
x34	<--	NC	0,039	0,471	0,096	2,493	0,002
x59	<--	BTA	0,672	0,672			
x58	<--	BTA	0,785	0,779	0,117	9,334	0
x57	<--	BTA	0,801	0,802	0,117	9,432	0
x56	<--	BTA	0,834	0,825	0,126	9,522	0
x55	<--	BTA	0,766	0,949	0,106	9,052	0
x54	<--	BTA	0,671	0,823	0,103	8,026	0

Keterangan :

- IWE = Islam Work Ethic
- AC = Affective Commitment
- CC = Continuance Commitment
- NC = Normative Commitment
- CA = Cognitive Attitude Toward Organizational Change
- AA = Affective Attitude Toward Organizational Change
- BTA = Behavioral Tendency Attitude Toward Organizational Change

Sumber : Data primer yang diolah.

Hasil pengolahan data menunjukkan hasil tidak terdapat satu pun indikator pembentuk laten variabel yang berada diluar batas signifikansi, yaitu 0,001 atau C.R.diatas nilai kritis 2. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa indicator-indikator tersebut secara signifikan mendimensikan variabel laten yang terbentuk, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi terhadap indikator-indikator pada model penelitian ini.

Pengujian tingkat goodness of fit dilihat dari gambar diatas sebagai hasil pengolahan data yang telah dilakukan. Indeks-indeks yang tertera pada pengujian pada hipotesis kemudian dibandingkan dengan kriteria-kriteria statistiknya. Hasil perbandingan tersebut ditampilkan dalam tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Indeks Pengujian Kelayakan Structural Equation Model

GOODNESS OF FIT	CUT OF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi-Square	Diharapkan kecil	2765.130	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,162	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,856	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,874	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,988	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,986	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,04	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,205	Baik

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan telah memenuhi beberapa kriteria statistik yang diisyaratkan. Meskipun terdapat nilai GFI dan AGFI yang belum memenuhi batasan *goodness of fit* atau (marginal). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengujian ini menghasilkan konfirmasi yang baik atas dimensi-dimensi faktor serta hubungan kausalitas antar faktor.

4.4.3. Uji Reliabilitas dan Variance Extract

Pada prinsipnya reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali

terhadap subyek yang sama. Adapun uji reliabilitas dalam SEM dapat diperoleh melalui rumus berikut ini (Hair, et.al, 1995) :

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{standard loading})^2}{(\sum \text{standard loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dimana :

1. Standart loading diperoleh dari standardized loading untuk tiap-tiap indicator yang didapat dari hasil perhitungan komputer.
2. ϵ_j adalah measurement error dari tiap-tiap indikator. Adapun measurement error didapat dari 1 minus reliabilitas dari indicator dan tingkat reliabilitas yang dapat diterima, yaitu $\geq 0,7$.

Sum of standardized loading :

•	IWE	=0,42+0,67+0,63+0,65+0,77+0,72+0,98+0,81+ 0,94+0,62+0,67+0,43+0,43+0,43+0,93+0,95+0,40	=	11,45
•	AC	= 0,47 + 0,48 + 0,59+0,59+0,76+0,72+0,82+0,87	=	5,3
•	CC	= 0,64 +0,61 + 0,54+0,62+0,73+0,69+0,71+0,56	=	5,1
•	NC	=0,47 +0,87 + 0,90+0,94+0,62+0,71+0,68+0,71	=	5,9
•	CA	= 0,41 + 0,58 + 0,54+0,49+0,48+0,81	=	3,31
•	AA	= 0,47 + 0,71 + 0,56+0,79+0,64+0,50	=	3,67
•	BTA	= 0,82 + 0,95 + 0,83+0,80+0,78+0,67	=	4,85

Sum of Measurement Error :

•	IWE	=0,58+0,33+0,37+0,35+0,23+0,28+0,02+0,19+ 0,06+0,38+0,33+0,57+0,57+0,57+0,07+0,05+0,60	=	5,55
•	AC	= 0,53 + 0,52 + 0,41+0,41+0,24+0,28+0,18+0,13	=	2,7
•	CC	= 0,36 +0,39 + 0,46+0,38+0,27+0,31+0,29+0,44	=	2,9
•	NC	= 0,53 +0,13 + 0,10+0,06+0,38+0,29+0,32+0,29	=	2,1
•	CA	= 0,59 + 0,42 + 0,46+0,51+0,52+0,19	=	2,69
•	AA	= 0,53 + 0,29 + 0,44+0,21+0,36+0,50	=	2,33
•	BTA	= 0,18 + 0,05 + 0,17+0,20+0,12+0,33	=	1,05

Reliability Computation :

- IWE = $\frac{11,55^2}{11,55^2 + 5,55} = \frac{133,40}{138,95} = 0,96$
- AC = $\frac{5,3^2}{5,3^2 + 2,7} = \frac{28,09}{30,79} = 0,91$
- CC = $\frac{5,1^2}{5,1^2 + 2,9} = \frac{26,01}{28,91} = 0,89$
- NC = $\frac{5,9^2}{5,9^2 + 2,1} = \frac{34,81}{36,91} = 0,94$
- CA = $\frac{3,31^2}{3,31^2 + 2,69} = \frac{10,95}{13,64} = 0,80$
- AA = $\frac{3,67}{3,67^2 + 2,33} = \frac{13,46}{15,79} = 0,85$
- BTA = $\frac{4,85^2}{4,85^2 + 1,05} = \frac{23,52}{24,57} = 0,95$

Disamping itu dalam penelitian ini dilakukan pula pengukuran mengenai variance extracted yang menunjukkan jumlah varians dari indicator – indicator yang diekstraksi oleh konstruk latent yang dikembangkan. Adapun nilai variance extracted yang dapat diterima adalah $\geq 0,5$ dan rumus yang digunakan adalah berikut (Ferdinand, 2000) :

$$\text{Variance Extracted} = \frac{\sum \text{standard loading}^2}{\sum \text{standard loading}^2 + \sum \epsilon_j}$$

Sum of Square Standard Loading :

- IWE = $0,42^2 + 0,67^2 + 0,63^2 + 0,65^2 + 0,77^2 + 0,72^2 + 0,98^2 + 0,81^2 + 0,94^2 + 0,62^2 + 0,67^2 + 0,43^2 + 0,43^2 + 0,43^2 + 0,93^2 + 0,95^2 + 0,40^2$ = 8,29
- AC = $0,47^2 + 0,48^2 + 0,59^2 + 0,59^2 + 0,76^2 + 0,72^2 + 0,82^2 + 0,87^2$ = 3,63
- CC = $0,64^2 + 0,61^2 + 0,54^2 + 0,62^2 + 0,73^2 + 0,69^2 + 0,71^2 + 0,56^2$ = 3,25
- NC = $0,47^2 + 0,87^2 + 0,90^2 + 0,94^2 + 0,62^2 + 0,71^2 + 0,68^2 + 0,71^2$ = 4,5
- CA = $0,41^2 + 0,58^2 + 0,54^2 + 0,49^2 + 0,48^2 + 0,81^2$ = 1,9
- AA = $0,47^2 + 0,71^2 + 0,56^2 + 0,79^2 + 0,64^2 + 0,50^2$ = 2,06
- BTA = $0,82^2 + 0,95^2 + 0,83^2 + 0,80^2 + 0,78^2 + 0,67^2$ = 3,93

Variance Extracted Computations :

- $$\text{IWE} = \frac{8,29}{8,29 + 5,55} = 0,59$$
- $$\text{AC} = \frac{3,63}{3,63 + 2,7} = 0,57$$
- $$\text{CC} = \frac{3,25}{3,25 + 2,9} = 0,52$$
- $$\text{NC} = \frac{4,5}{4,5 + 2,1} = 0,68$$
- $$\text{CA} = \frac{1,9}{1,9 + 2,69} = 0,41$$
- $$\text{AA} = \frac{2,06}{2,06 + 2,33} = 0,50$$
- $$\text{BTA} = \frac{3,93}{3,93 + 1,05} = 0,78$$

Berdasarkan hasil pengukuran reliabilitas yang telah dilakukan melalui konstruk reliability, maka nilai reliabilitas yang ada dalam penelitian ini dapat diterima, karena memiliki nilai $\geq 0,7$.

Disamping itu hasil pengukuran yang telah dilakukan melalui variance extracted mendapatkan hasil bahwa sebagian besar nilai hasil perhitungan yang telah dilakukan memenuhi persyaratan, yaitu lebih dari 0,5. Namun tidak ada satu alasan apapun untuk menolak konstruk penelitian jika terdapat nilai yang kurang dari 0,5 karena semua data didapat dari data lapangan. Oleh karena itu konstruk-konstruk yang ada dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil dari *reliability computation* dan *variance extracted computation* dapat dibaca pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Reliability dan Variance Extracted computation

Variabel	Reliability computation	Variance extracted Computation
Iwe	0,96	0,59
Ac	0,71	0,57
Cc	0,89	0,52
Nc	0,94	0,68
Ca	0,80	0,41
Aa	0,85	0,50
Bta	0,95	0,78

Sumber : Data primer yang diolah

4.4.4. Simpulan Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil dari full model dari SEM seperti yang dapat dibaca pada gambar 4.1, maka model fit dari penelitian ini dapat diterima. Adapun nilai – nilai dari hasil pengukuran tersebut yang sesuai dengan kriteria *goodness of fit* adalah : Chi-Square = 2765,130, Probability = 0.162, Cmin/DF = 1,205, GFI = 0.856, AGFI = 0.874, TLI = 0.986, CFI = 0.988 dan RMSEA = 0.041.

H1 : “Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*”.

Pada variabel etika kerja Islam, ternyata berpengaruh positif dalam *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,494; 0,168 dan 0,331 (berdasarkan *standardized regression weight*—lihat tabel 4.2.). Dalam etika kerja Islam, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Alasannya menunjukkan bahwa bekerja dengan bantuan perkembangan pribadi yang baik dan memiliki hubungan sosial yang baik merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Akan tetapi alasan psikologis dapat menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat dirancang sebagai salah satu instrumen kompetisi yang menentukan. Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) menyandarkan pada literature terkait mengenai hubungan etika kerja Protestan dengan komitmen organisasi karena literature terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sangat terbatas. Menurut Kidron (1978), etika kerja dalam hal ini etika Protestan karyawan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (dalam Yousef, 2000). Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Parameter estimasi yang didapat antara variabel etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 3,165; 2,772 dan 2,835 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing-masing indikator tersebut (lihat tabel 4.2), sehingga hipotesis 1 dapat dibuktikan.

H2 : “Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.”

Pada variabel etika kerja Islam berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,238; 0,264 dan 0,362 (standardized regression weight—lihat tabel 4.2.). Dalam etika kerja Islam, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Alasannya menunjukkan bahwa bekerja dengan bantuan perkembangan pribadi yang baik dan memiliki hubungan sosial yang baik merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Di dunia Arab, berbagai pendekatan guna perubahan organisasi diasumsikan oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, 1978; Walton, 1978 serta Kelman and Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (planned organizational change). 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. Parameter estimasi yang didapat antara variabel etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,053; 2,252 dan 2,826 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 2 dapat dibuktikan.

H3a : “*Affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.”

Pada variabel *affective commitment* berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,112; 0,083 dan 0,073 (standardized regression weight—lihat tabel 4.2.). Dalam *affective commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk “*berperasaan ikut memiliki*” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya menunjukkan bahwa merasa ikut memiliki organisasi atau perusahaan yang sangat kuat merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *affective* dan *behavioral* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,948; 2,126 dan 2,644 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 3a dapat dibuktikan.

H3b: “*Continuance commitment* secara langsung dan negative mempengaruhi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi”.

Pada variabel *Continuance commitment* berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh negatif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar -0,063; -0,013 dan -0,187 (standardized regression weight—lihat tabel 4.2.). Dalam *continuance commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Alasannya menunjukkan bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Penelitian yang dilakukan oleh Reed et.al., (1994) menemukan perbedaan gender juga menjelaskan perbedaan yang

terobservasi dalam sikap akuntan mempertimbangkan lingkungan kerja mereka. Wanita kurang berkomitmen pada organisasinya dari pada pria. Wanita (terutama mereka yang berorientasi external) menyatakan kurang puas dengan perusahaan mereka sekarang dan berkeinginan lebih besar mencari alternatif peluang. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = -2,699; -2,144 dan -2,088 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 3b dapat dibuktikan.

H3c: “*Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi”.

Pada variabel *normative commitment* berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,087; 0,221 dan 0,222 (standardized regression weight—lihat tabel 4.2.). Dalam *normative commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya untuk meneruskan bekerja pada organisasi atau perusahaan diyakini bahwa loyalitas adalah penting dan oleh karena itu tetap bekerja di perusahaan atau organisasi merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,768; 2,932 dan 2,01 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf

signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 3c dapat dibuktikan.

H4a : “*Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.”

Pada variabel *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya hanya sebesar 0,112; 0,083 dan 0,073 (menurut *standardized regression weight*—lihat tabel 4.2.). Sedangkan *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi menurut angka *Standardized indirect effect* adalah sebesar 0,070; 0,054 dan 0,078. Dalam *affective commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk “*berperasaan ikut memiliki*” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya menunjukkan bahwa merasa ikut memiliki organisasi atau perusahaan yang sangat kuat merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive, affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *affective commitment* terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,948; 2,126 dan 2,644 atau $C.R. \geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 4a dapat dibuktikan.

H4b: “*Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi”.

Pada variabel *Continuance commitment* memediasi pengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh negatif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar -0,063; -0,013 dan -0,187 (standardized regression weight—lihat tabel 4.2.). Sedangkan *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi menurut angka *Standardized indirect effect* adalah sebesar 0,070; 0,054 dan 0,078. Dalam *continuance commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Alasannya menunjukkan bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = -2,699; -2,144 dan -2,088 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 4b dapat dibuktikan.

H4c : “*Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi”.

Pada variabel *normative commitment* memediasi pengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,087; 0,221 dan 0,222 (standardized regression weight—lihat tabel 4.2.). Sedangkan *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi menurut angka *Standardized*

indirect effect adalah sebesar 0,070; 0,054 dan 0,078. Dalam *normative commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya untuk meneruskan bekerja pada organisasi atau perusahaan diyakini bahwa loyalitas adalah penting dan oleh karena itu tetap bekerja di perusahaan atau organisasi merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,768; 2,932 dan 2,01 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing – masing indicator tersebut (lihat tabel 4.2.), sehingga hipotesis 4c dapat dibuktikan.

Tabel 4.5
Simpulan Hipotesis

	Hipotesis	Terbukti atau Tidak terbukti
H1	Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi <i>affective commitment</i> , <i>continuance commitment</i> dan <i>normative commitment</i>	terbukti
H2	Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H3a	<i>Affective commitment</i> secara langsung dan positif mempengaruhi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H3b	<i>Continuance commitment</i> secara langsung dan negative mempengaruhi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H3c	<i>Normative commitment</i> secara langsung dan positif mempengaruhi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H4a	<i>Affective commitment</i> memediasi pengaruh etika kerja Islam pada <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H4b	<i>Continuance commitment</i> memediasi pengaruh etika kerja Islam pada <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H4c	<i>Normative commitment</i> memediasi pengaruh etika kerja Islam pada <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti

Sumber : dikembangkan untuk Tesis ini.

Pada bab IV telah dilakukan pengujian data terhadap 8 hipotesis penelitian berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang dapat dilihat pada gambar 2.1 di bab II. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 8 dapat dibuktikan. Disamping itu model teoritis yang telah diuji mendapatkan hasil yang baik sesuai dengan kriteria goodness of fit meskipun untuk GFI dan AGFI memiliki nilai marginal. Akan tetapi tidak ada satu alasan apapun untuk menolak hasil analisa penelitian ini karena data yang dipergunakan adalah sesuai dengan data yang sesungguhnya.

4.5. Analisis Pengaruh

Pada tahap analisis pengaruh, dilakukan analisis besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada hubungan yang telah teruji secara signifikan. Dari hasil pengujian hipotesis telah diketahui bahwa semua hipotesis terbukti secara signifikan, dengan demikian maka semua analisis pengaruh dapat dilakukan. Untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 4.6.
ANALISIS PENGARUH

	Standardized Direct Effect						
	IWE	NC	CC	AC	BTA	AA	CA
NC	0,344	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
CC	0,119	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
AC	0,361	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
BTA	0,314	0,188	-0,225	0,089	0,000	0,000	0,000
AA	0,158	0,120	-0,103	0,068	0,000	0,000	0,000
CA	0,084	0,290	-0,340	0,050	0,000	0,000	0,000

Sumber : Data primer yang diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Etika Kerja Islam (IWE) lebih dominan mempengaruhi *Affective Commitment* (AC) dibandingkan dengan variabel *Continuance Commitment* (CC) dan *Normative Commitment* (NC).

Sedangkan dalam mempengaruhi *Behavioral Tendency Attitudes* (BTA), *Affective Attitudes* (AA) dan *Cognitive Attitudes* (CA), dari IWE yang paling dominan berpengaruh pada variabel *Behavioral Tendency Attitudes* (BTA).

TABEL 4.7.
ANALISIS PENGARUH

	Standardized Indirect Effect						
	IWE	NC	CC	AC	BTA	AA	CA
NC	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
CC	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
AC	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
BTA	0,070	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
AA	0,054	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
CA	0,078	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Sumber : Data primer yang diolah

Pada hasil pengolahan juga dapat diketahui pengaruh tidak langsung variabel IWE terhadap *Behavioral Tendency Attitudes* (BTA), *Affective Attitudes* (AA) dan *Cognitive Attitudes* (CA), melalui *Affective Commitment* (AC), *Continuance Commitment* (CC) dan *Normative Commitment* (NC) sebagai variabel intervening, besar masing-masing variabel tersebut 0,070; 0,054 dan 0,078.

TABEL 4.8.
ANALISIS PENGARUH

	Standardized Total Effect						
	IWE	NC	CC	AC	BTA	AA	CA
NC	0,344	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
CC	0,119	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
AC	0,361	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
BTA	0,384	0,188	-0,225	0,089	0,000	0,000	0,000
AA	0,211	0,120	-0,103	0,068	0,000	0,000	0,000
CA	0,162	0,290	-0,340	0,050	0,000	0,000	0,000

Sumber : Data primer yang diolah

Dibandingkan dengan pengaruh langsung IWE terhadap *Behavioral Tendency Attitudes* (BTA), *Affective Attitudes* (AA) dan *Cognitive Attitudes* (CA), yang sebesar 0,314; 0,158 dan 0,084, pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening *Affective Commitment* (AC), *Continuance Commitment* (CC) dan *Normative Commitment* (NC) memiliki pengaruh yang lebih kecil. Dengan demikian, pengaruh variabel intervening dapat diabaikan, sehingga hasil penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh langsung antara variabel IWE terhadap variabel *Behavioral Tendency Attitudes* (BTA), *Affective Attitudes* (AA) dan *Cognitive Attitudes* (CA).

BAB V

SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Simpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian

5.1.1 Simpulan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima pada dasarnya konsisten dengan hasil penelitian Yousef (2000), meskipun terdapat sedikit perbedaan pada hipotesis H3a, H3b, H3c, H4a, H4b dan H4c. Hal ini menunjukkan bahwa replikasi penelitian Yousef (2000) dengan sampel dan setting yang berbeda menghasilkan model yang berbeda.

Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* cenderung dipengaruhi oleh perasaan ikut memiliki. Variabel *continuance commitment* cenderung dipengaruhi bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *normative commitment* cenderung dipengaruhi oleh loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Jadi mereka yang etika kerja Islamnya kuat akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para tenaga akuntan berpengaruh

pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Sehingga mereka yang etika kerja Islamnya kuat akan lebih bisa menerima perubahan dalam organisasinya.

Variabel *affective commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide - ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Dengan kata lain mereka yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena memang menginginkannya (*want to*) akan lebih menikmati perubahan.

Variabel *continuance commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide - ide baru. Oleh karena itu tetap bekerja di organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Dengan kata lain mereka yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena sedikit alternatif peluang tempat lain (*needs to*), tetap akan mendukung perubahan. Akan tetapi ketika menguntungkan mereka akan kurang toleran terhadap perubahan dan segera pindah pekerjaan pada organisasi lain.

Variabel *normative commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh

kecenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*.

Variabel *affective commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh “*berperasaan ikut memiliki*” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu perasaan ikut memiliki dari para tenaga akuntan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Variabel *continuance commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Variabel *normative commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

5.1.2. Simpulan Permasalahan Penelitian

Setelah hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima maka selanjutnya perlu disimpulkan hasil penelitian yang didasarkan pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian, maka masalah penelitian yang diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian Structure Equation Model (SEM) yang dikonsepsikan dalam penelitian ini yaitu etika kerja Islam yang baik dapat dibangun oleh variabel *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, serta dari 8 konstruk yang diajukan dan didukung secara empiris, antara lain sebagai berikut: ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*; ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan negatif antara *Continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap

terhadap perubahan organisasi; *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; "*Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui kajian telaah pustaka dan hasil analisis data yang menggunakan metoda SEM dalam program AMOS versi 4.01, maka implikasi manajerial yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut :

Pada penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam dalam sikap akuntan terhadap perubahan organisasi: komitmen organisasi sebagai variabel intervening ini, diketahui ada berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi: yaitu etika kerja Islam, *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak manajemen pada umumnya dan pihak akuntan pada khususnya untuk melakukan strategi yang tepat supaya perubahan organisasi dapat diterima oleh semua kalangan, terutama dengan menggunakan etika kerja Islam, *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*. Hal tersebut dapat dicontohkan antara lain :

1. Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat dan menimbulkan persepsi kualitas layanan yang baik. Untuk produk jasa akuntan, masyarakat lebih menyukai jasa akuntan yang

organisasinya senantiasa berkembang dinamis, perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang diwujudkan dari etika kerja Islam melalui *affective commitment* dan *normative commitment*. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus dapat meyakinkan masyarakat bahwa dengan menggunakan jasa akuntan yang beretika kerja Islam melalui *continuance commitment* dan *normative commitment* maka masyarakat akan banyak merasakan nilai guna yang dikarenakan manfaat jasa akuntan yang senantiasa mengembangkan kepribadian dan mengedepankan hubungan sosial yang baik dan yang baru digunakan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para pemakai jasa akuntan.

2. Variabel *affective commitment* terfokus pada perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan dari para akuntan. Dengan adanya perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan, akuntan cenderung untuk memperbaiki kekurangan yang ada yang selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan maka tidak mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai akuntan yang baik dan penuh dedikasi akan dapat melahirkan rasa berbangga hati karena turut serta memajukan organisasi atau perusahaan yang menaunginya.
3. Variabel *continuance commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk memperoleh kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Variabel *continuance commitment* sendiri berfokus pada tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Dengan menganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus sebagai keinginan, para akuntan akan semakin giat menuju perubahan yang lebih baik sebab mereka yakin bahwa dengan memiliki semangat saling membutuhkan antara akuntan dengan organisasi atau

perusahaan maka kualitasnya tidak kalah dengan jasa akuntan lainnya yang dikarenakan adanya kualitas layanan yang baik dan kecakapan dari para tenaga akuntan yang bersangkutan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap bekerja di organisasi atau perusahaan tidak menambah keraguan akuntan tentang peningkatan kualitas organisasi yang disebabkan karena meningkatnya rasa saling membutuhkan antara pihak organisasi atau perusahaan dengan para akuntan.

4. Variabel *normative commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap loyal kepada organisasi atau perusahaan karena Variabel *normative commitment* sendiri berfokus pada loyalitas bekerja di organisasi atau perusahaan. Dengan semangat loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan yang tinggi, para akuntan akan senantiasa membangun kesetiaan demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap loyal bekerja di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5. Variabel *cognitive, affective dan behavioral tendency* pada dasarnya terfokus pada penerimaan ide-ide yang timbul baik dari dalam maupun organisasi atau perusahaan. Untuk menuju tujuan organisasi atau perusahaan yang menginginkan kemajuan perubahan yang baik dan berarti, sangatlah dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap memberikan ide-ide segar kepada organisasi atau perusahaan karena Variabel *cognitive, affective dan behavioral tendency* sendiri lebih terfokus pada penerimaan ide-ide yang segar meskipun untuk variabel *cognitive* sendiri cenderung masih menyisakan perasaan enggan untuk menerima ide-ide segar karena selama ini bekerja di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sudah sesuai dengan keadaan yang diinginkan. Tidak ada salahnya jika mengedepankan penerimaan ide-ide yang segar demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus

yakin bahwa dengan tetap menerima dan mengembangkan ide-ide yang segar di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian hanya pada tenaga akuntan dalam hal ini akuntan intern dan staf akuntan serta akuntan pendidik pada organisasi berbasis Islam. Sedangkan untuk tenaga praktisi lainnya dan akuntan pada organisasi yang tidak berbasis Islam tidak diteliti. Responden penelitian yang dipakai untuk penelitian ini hanya terbatas pada tenaga akuntan yang ada di Wilayah Negara Republik Indonesia. Ada kemungkinan hasil penelitian ini akan lebih baik apabila obyek penelitian dan responden penelitiannya diperbanyak atau dilakukan pada lebih dari satu negara di lain kawasan misalnya wilayah Timur Tengah, sehingga dapat membandingkan pengaruhnya terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Disamping itu dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Keterbatasan variabel yang berhubungan dengan penelitian ini, melalui berbagai penelitian terdahulu masih dapat diungkap lebih banyak variabel yang dapat memberikan bukti empirik sehingga dapat dilakukan analisis yang lebih akurat.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* pada organisasi berbasis Islam dengan sampel akuntan (akuntan intern dan staf akuntan serta akuntansi pendidik yang beragama Islam) tetapi juga kepada organisasi yang tidak berbasis Islam dengan akuntan yang beragama Islam.

Bahkan dengan membandingkan pula etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective dan behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* antara tenaga akuntan yang ada di wilayah negara Republik Indonesia dengan negara lainnya. Oleh karena itu masih banyak diperlukan penelitian mengenai etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective dan behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al – Khayyath, 2000, "*Etika bekerja dalam Islam*", Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.
- Abdullah Aly, Syamsul Hidayat, Sumantri, Sumarjianto, Ngatemin, Sudarno Shabran, Imron Rosyadi, 1997, "*Studi Islam F*", Penerbit Lembaga Studi Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Afzalurrahman, 1995, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi. Jakarta.
- Ali, Abbas. 1988. "Scaling an Islamic Work Ethic". The Journal of Social Psychology. Vol. 128 (5): 575-583.
- Ali, Abbas. 1996. "Organizational Development in the Arab World". Journal of Management Development. Vol. 15 (5): 4-22.
- Augusty Ferdinand, 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Francis, Jere R. 1990. "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". Accounting, Auditing and Accountability Journal. Vol.3 (3):5-17.
- 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 Pysochology. Vol. 79 . No. 1. pp. 15-33.
- Hadi Sutrisno, 1993. *Metodologi Research. Jilid 1*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Hair, Joseph, F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River. Prentice-Hal International, Inc. New Jersey.
- Hansen, Don R. and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. Jilid I. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Hendrajuwana, (2000), "*Analisis Pengaruh Gaya Hidup dan Persepsi Pelanggan Terhadap Perilaku Membeli 'Toyota Kijang EFI' (Studi Kasus: Pada Pelanggan PT. NASMOCO Cabang Pemuda di Semarang)*", Tesis, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- 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.
- Iwan Triyuwono, 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. LkiS. Yogyakarta.
- Kerlinger, F.H. 1990. *Asas-Asas Penelitian Behavior*. Edisi 3. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ketchand, Alicc A. and Jerry R. Strawsr. 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. "*Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurse*". *The Journal of Psychology*. 129(6). pp: 643-649.
- 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.
- Mas'ud Machfodz, 1997. "*Strategi Pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi*". *Journal Perspektif*. FE UNS. Edisi Juli-September: 64-75.
- Meyer, John P., Natalie J. Allen, 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.

- Newstrom, John W. and Keith Davis. 1989. *Organizational Behavior, Reading and Exercise*. 3th ed. Mc Graw Hill. International Edition.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Nurcholis Madjid, 1992. "Ajaran nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern". Dalam *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta.
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Blinc. 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.
- 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. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.
- 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.
- Unti Ludigdo dan Mas'ud Machfoedz. 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. IAI. Vol. 2. No.1 Januari. pp. 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.
- Zainul Arifin, 1998. "Peluang dan Tantangan Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah di Tengah Krisis Ekonomi dan Moneter. Makalah disampaikan pada Seminar Sehari HUT Ke-5 Yayasan Al Amanah Departemen Keuangan RI. Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Responden

Di tempat

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan hormat, saya adalah mahasiswi Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang yang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tesis untuk program S-2 bidang Akuntansi, mengenai "Pengaruh etika kerja islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*". Berkaitan dengan penelitian tersebut , saya memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Atas semua pendapat / opini / komentar yang telah Bapak / Ibu berikan dalam kuesioner yang terlampir akan saya jamin kerahasiaannya. Hal ini semua semata-mata untuk kepentingan penelitian ilmiah, di mana hanya ringkasan dan hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan.

Demikian permohonan saya dan atas kerjasama Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Semarang, 1 Juni 2001

Hormat saya,

Astri Fitria, SE, Akt.
NIM. C4C099157

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : (a) Pria (b) Wanita
2. Umur :tahun
3. Pendidikan terakhir : (a) D3 (b) S1 (c) S2 (d) S3
(e) Lainnya, tuliskan di sini:
4. Pendidikan agama :
(a) Tsanawiyah
(b) Aliyah
(c) Diniyah
(d) Pondok pesantren
(e) Lainnya, tuliskan disini:
6. Membaca Al Qur'an : (a) Bisa (b) Tidak bisa
7. Status Perkawinan : (a) Kawin (b) Tidak kawin
8. Nama Organisasi (Perusahaan / Instansi) tempat kerja :
.....
9. Pekerjaan / Jabatan :
10. Lama masa kerja di organisasi (perusahaan / instansi) :tahun.....bulan
11. Kedudukan / posisi dalam perusahaan sekarang termasuk:
(a) Pimpinan (mempunyai anak buah)
(b) Bukan pimpinan (tidak mempunyai anak buah)

PETUNJUK MENJAWAB:

Untuk pertanyaan berikut, Bapak / Ibu dimohon untuk memberikan pendapat mengenai:

- I. Etika kerja Islam.
- II. Komitmen Bapak / Ibu pada organisasi (perusahaan).
- III. Sikap Bapak / Ibu terhadap perubahan organisasi (perusahaan).

Nyatakan Jawaban Bapak/Ibu dengan melingkari salah satu huruf berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral/Ragu-Ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

untuk setiap pernyataan yang paling sesuai dengan pendapatan Bapak / Ibu. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, yang diminta adalah jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu.

I. ETIKA KERJA ISLAM

1.	Kemalasan adalah sifat buruk.	STS	TS	N	S	SS
2.	Dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan adalah sifat baik	STS	TS	N	S	SS
3.	Bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.	STS	TS	N	S	SS
4.	Keadilan dan kenyamanan di tempat kerja merupakan kondisi yang penting bagi kesejahteraan masyarakat.	STS	TS	N	S	SS
5.	Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan seseorang akan memberikan kontribusi bagi kemakmuran masyarakat secara keseluruhan.	STS	TS	N	S	SS
6.	Seseorang harus bekerja dengan kemampuan yang terbaik.	STS	TS	N	S	SS
7.	Bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial.	STS	TS	N	S	SS
8.	Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja	STS	TS	N	S	SS
9.	Lebih banyak waktu terbuang (bermalas-malasan) tidak baik bagi masyarakat.	STS	TS	N	S	SS
10.	Hubungan manusia dalam organisasi (perusahaan) harus mendapat perhatian yang besar	STS	TS	N	S	SS

11.	Bekerja memungkinkan manusia menentukan nasib diri sendiri.	STS	TS	N	S	SS
12.	Kreatifitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.	STS	TS	N	S	SS
13.	Dengan bekerja lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan.	STS	TS	N	S	SS
14.	Bekerja memberikan kesempatan untuk mandiri.	STS	TS	N	S	SS
15.	Seseorang yang sukses adalah orang yang memenuhi target (<i>deadlines</i>) pekerjaannya.	STS	TS	N	S	SS
16.	Sesorang harus bekerja keras secara konsisten sesuai tanggung jawabnya.	STS	TS	N	S	SS
17.	Nilai kerja lebih ditentukan dari niatnya dari pada hasil kerjanya.	STS	TS	N	S	SS

II. KOMITMEN ORGANISASI

Affective Commitment:

18.	Saya akan sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi (perusahaan) ini.	ST S	TS	N	S	SS
19.	Saya senang membanggakan organisasi (perusahaan) saya dengan orang di luar organisasi (perusahaan).	ST S	TS	N	S	SS
20.	Saya benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya.	ST S	TS	N	S	SS
21.	Saya berfikir bahwa saya tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi (perusahaan) lain seperti saya terikat dengan organisasi (perusahaan) ini.	ST S	TS	N	S	SS
22.	Saya merasa seperti <i>bagian dari keluarga</i> pada organisasi (perusahaan) saya.	ST S	TS	N	S	SS
23.	Saya merasa <i>terikat secara emosional</i> pada organisasi (perusahaan) ini.	ST S	TS	N	S	SS
24.	Organisasi (perusahaan) ini memiliki arti yang sangat besar bagi saya.	ST S	TS	N	S	SS
25.	Saya mempunyai <i>perasaan memiliki</i> yang kuat terhadap organisasi (perusahaan).	ST S	TS	N	S	SS

Continuance Commitment:

26.	Saya takut terhadap apa yang mungkin terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya tanpa memiliki pegangan yang lain.	ST S	TS	N	S	SS
27.	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya saat ini	ST S	TS	N	S	SS
28.	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan keinginan untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya saat ini.	ST S	TS	N	S	SS
29.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saat ini.	ST S	TS	N	S	SS
30.	Saat ini tetap bekerja di organisasi (perusahaan) saya merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan.	ST S	TS	N	S	SS
31.	Saya merasa bahwa saya memiliki sedikit pilihan sebagai alasan meninggalkan organisasi (perusahaan) ini.	ST S	TS	N	S	SS
32.	Salah satu konsekuensi serius meninggalkan organisasi (perusahaan) ini adalah sedikitnya peluang alternatif yang ada.	ST S	TS	N	S	SS
33.	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi (perusahaan) ini adalah bahwa meninggalkan organisasi (perusahaan) akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar; organisasi (perusahaan) lain mungkin tidak sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.	ST S	TS	N	S	SS

Normative Commitment:

34.	Saya pikir orang-orang saat ini terlalu sering berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain.	ST S	TS	N	S	SS
35.	Saya percaya bahwa seseorang harus selalu loyal pada organisasi (perusahaan) dia.	ST S	TS	N	S	SS

36.	Berpindah dari organisasi (perusahaan) ke organisasi lain tampak tidak etis bagi saya.	ST S	TS	N	S	SS
37.	Salah satu alasan utama untuk meneruskan bekerja pada organisasi (perusahaan) ini adalah bahwa saya percaya bahwa loyalitas adalah penting dan oleh karena itu saya merasa tetap bekerja di perusahaan merupakan kewajiban moral.	ST S	TS	N	S	SS
38.	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di perusahaan lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut itu merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi (perusahaan) saya.	ST S	TS	N	S	SS
39.	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai tetap loyal pada satu organisasi (perusahaan).	ST S	TS	N	S	SS
40.	Hal yang terbaik saat ini adalah ketika orang tetap bekerja di satu organisasi (perusahaan) pada sepanjang karir mereka.	ST S	TS	N	S	SS
41.	Saya pikir bahwa menginginkan menjadi karyawan yang tetap setia kepada organisasi (perusahaan) adalah bijaksana.	ST S	TS	N	S	SS

III. SIKAP TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI

Cognitive Attitudes toward Organizational Change:

42.	Perubahan selalu mengurangi kemampuan saya untuk mengendalikan apa yang terjadi di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
43.	Saya biasanya menolak ide-ide baru.	STS	TS	N	S	SS
44.	Saya tidak menyukai perubahan.	STS	TS	N	S	SS
45.	Perubahan membuat saya frustrasi.	STS	TS	N	S	SS
46.	Sebagian besar perubahan di tempat kerja terasa mengganggu.	STS	TS	N	S	SS

47.	Saya biasanya enggan mencoba ide-ide baru.	STS	TS	N	S	SS
-----	--	-----	----	---	---	----

Affective Attitudes toward Organizational Change:

48.	Perubahan biasanya menguntungkan organisasi (perusahaan).	STS	TS	N	S	SS
49.	Sebagian besar karyawan memperoleh manfaat dari perubahan.	STS	TS	N	S	SS
50.	Saya cenderung melakukan apapun yang mungkin untuk mendukung perubahan.	STS	TS	N	S	SS
51.	Saya biasanya mendukung ide-ide baru.	STS	TS	N	S	SS
52.	Saya menemukan hampir sebagian besar perubahan itu menyenangkan.	STS	TS	N	S	SS
53.	Saya biasanya mendapatkan manfaat dari perubahan.	STS	TS	N	S	SS

Behavioral Tendency Attitudes toward Organizational Change:

54.	Saya mengharapkan perubahan-perubahan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
55.	Saya terdorong untuk mencoba ide-ide baru.	STS	TS	N	S	SS
56.	Perubahan cenderung membangkitkan semangat saya	STS	TS	N	S	SS
57.	Saya sering menyarankan pendekatan-pendekatan baru untuk berbagai hal.	STS	TS	N	S	SS
58.	Perubahan sering menolong saya untuk berbuat lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
59.	Orang lain berpikir bahwa saya mendukung perubahan.	STS	TS	N	S	SS