

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP
PADA PERUBAHAN ORGANISASIONAL
KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**
(Studi Empiris Pada Perbankan Syariah dan Bank Konvensional
dengan Unit Usaha Syariah di Jawa Tengah)



TESIS

Oleh :

Fudji Sri Mar'ati

NIM : C4C004083

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
2006**

TESIS BERJUDUL
**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP PADA
PERUBAHAN ORGANISASIONAL:KETERLIBATAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Empiris Pada Perbankan Syariah dan Bank Konvensional dengan Unit Usaha
Syariah di Jawa Tengah)

yang dipersiapkan dan disusun oleh

Fudji Sri Mar'ati

Telah diajukan didepan Dewan penguji pada tanggal 19 September 2006 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Tim Penguji

Pembimbing Utama/Ketua

Pembimbing/Anggota

Dr.H.M.Nasir,M.Si,Akt

Dra.Zulaikha,M.Si,Akt

Anggota Tim Penguji

Dr.H.M.Syafuruddin,M.Si,Akt.

Dr.H.Jaka Isgiyarta,M.Si,Akt

Drs.Agus Purwanto,M.Si,Akt

Semarang, 19 September 2006
Universitas Diponegoro
Program Pasca Sarjana
Program Studi Magister Akuntansi
Ketua program

Dr.H.M.Nasir, Msi,Akt

NIP.131 875 458

ABSTRACT

Prior researches about Islamic work ethic related to the attitude toward organizational change stated that the Islamic work ethic have a direct impact and positively in many dimensions of attitude toward organizational change and organizational commitment. The research objective are to examine (1) the impact between Islamic work ethic to the attitude toward organizational change, (2) the role of job involvement as a mediated variable between Islamic work ethic to the attitude toward organizational change (3) the role of organizational commitment as a mediated variable between Islamic work ethic to the attitude toward organizational change. The research have contributed to behavioral accounting theory's development.

The collected questionnaires gathering by mail and direct contact to the syariah banking and conventional banking with syariah unit staff as research samples. The hypothesized test used structural equation modeling with AMOS 5.0 program.

Response rate indicated 26,68 % with 122 respondent. The result of this research rejected first hypothesized that Islamic work ethic have direct impact to attitude toward organizational change, another result were support second hypothesized that job involvement as mediated variable for the impact of Islamic work ethic have direct impact to attitude toward organizational change. The third hypothesized also supported that organizational commitment as mediated variable for the impact of Islamic work ethic have direct impact to attitude toward organizational change. The research limitation were quantity of respondent have scope only in one province so this result could not to generalized the result, another limitations were many of respondent characteristic as chief of division, maybe they reject attitude toward their organizational change.

Key word : Islamic work ethic, job involvement, organizational commitment, attitude toward organizational change.

ABSTRAKSI

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang etika kerja Islam dihubungkan dengan sikap individu pada perubahan organisasional menyatakan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif pada berbagai dimensi sikap individu terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menguji (1) pengaruh antara etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional, (2) peran keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional, (3) peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional. Penelitian ini mempunyai kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keperilakuan.

Data kuesioner dikirimkan melalui pos dan kontak langsung ke karyawan perbankan syariah dan karyawan bank konvensional dengan unit usaha syariah sebagai responden penelitian. Untuk menguji hipotesis digunakan *structural equation modelling* dengan program AMOS 5.0.

Respon rate yang diperoleh sebesar 26,68 % dengan 122 orang responden. Hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yaitu etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap individu pada perubahan organisasional, menerima hipotesis kedua yaitu keterlibatan kerja memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional, dan menerima hipotesis ketiga yaitu bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh antara etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah sampel pada tingkat propinsi sehingga tidak dapat digunakan untuk menggeneralisir hasil penelitian, selain itu juga karakteristik responden sebagian besar adalah kepala bagian sehingga kemungkinan menolak adanya perubahan organisasional dalam organisasi mereka.

Kata kunci: Etika kerja Islam, keterlibatan kerja, komitmen organisasional, sikap individu pada perubahan organisasi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan	ii
Surat Pernyataan Keaslian	iv
Motto	v
Abstract	vi
Abstraksi	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xvii
Daftar Lampiran	xix
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
II. TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1 Telaah Teoritis.....	9
2.1.1. Etika Kerja Islam.....	11

2.1.2. Keterlibatan Kerja	14
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	14
2.1.4. Sikap Terhadap Perubahan Organisasional.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu.....	18
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	22
2.3.1. Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi	22
2.3.2. Keterlibatan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam pada Sikap terhadap Perubahan Organisasi	23
2.3.3. Komitmen Organisasi sebagai Mediator pengaruh Etika kerja Islam pada Sikap terhadap Perubahan organisasi.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	26

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data	27
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	27
3.3 Metode Pengumpulan Data	28
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.4.1. Etika Kerja Islam	28
3.4.2. Keterlibatan Kerja	30
3.4.3. Komitmen Organisasi	30
3.4.4. Sikap terhadap Perubahan Organisasi	31
3.5 Analisis Data.....	31

3.5.1. Statistik Deskriptif.....	31
3.5.2. Analisis Statistik	32

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden.....	39
4.2. Uji Kualitas Data	42
4.3 Uji <i>Non-Response Bias (T-Test)</i>	44
4.4 Deskripsi Variabel	48
4.5. Uji Asumsi SEM.....	49
4.5.1 Uji Normalitas.....	49
4.5.2 Uji Asumsi <i>Outlier</i>	50
4.6 Model Pengukuran (<i>Measurement Model</i>) dengan Analisis Konfirmatori Faktor (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>).....	51
4.6.1 Measurement Model dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>)	51
4.6.2 <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Konstruk Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement-JI</i>).....	61
4.6.3 <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Konstruk Komitmen Organizational (<i>Organizational Commitment - OC</i>).....	63
4.6.4 <i>Measurement Model</i> dengan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk Konstruk Sikap pada Perubahan Organisasional (<i>Attitude toward Organizational Change-ATC</i>)	66

4.7 Uji Reliabilitas	67
4.8 Full Model Structural Equation Model Analysis.....	68
4.9 Pengujian Hipotesis	70
4.9.1 Pengujian Hipotesis 1.....	71
4.9.2 Pengujian Hipotesis 2.....	72
4.9.3 Pengujian Hipotesis 3.....	73
4.10 Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>) terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional (<i>Attitude toward Organizational Change-ATC</i>).....	74
V. KESIMPULAN,IMPLIKASI DAN KETERBATASAN	
5.1 Kesimpulan.....	77
5.2 Implikasi	78
5.3 Keterbatasan	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi hasil-hasil penelitian terdahulu	18
Tabel 3.1 Model Pengukuran	34
Tabel 4.1 Rincian Pengembalian Kuesioner	40
Tabel 4.2 Profil Responden.....	41
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.5 Pengujian <i>Non Response Bias</i> Berdasar Tanggal <i>CutOff</i>	44
Tabel 4.6 Pengujian <i>Non Response Bias</i> Berdasar Cara Pengiriman.....	46
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	48
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data	49
Tabel 4.9 <i>Observations Farthest From The Centroid</i> (Mahalanobis Distance) .	50
Tabel 4.10 Goodness-of-fit Indices Konstruksi Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic- IWE).....	53
Tabel 4.11 Standardized Regression Weight Konstruksi <i>Islamic Work Ethic</i> (IWE).....	53
Tabel 4.12 <i>Goodness-of-fit Indices</i> Konstruksi Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic- IWE).....	55
Tabel 4.13 Modification Indices- Covariances	55
Tabel 4.14 <i>Goodness-of-fit Indices</i>	

	Konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic- IWE</i>).....	57
Tabel 4.15	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
	Konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic- IWE</i>)	
	Eliminasi E8.....	58
Tabel 4.16	Modification Indices- Covariances	59
Tabel 4.17	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
	Konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic- IWE</i>)	
	Korelasi E2-E3 dan E4-E13	60
Tabel 4.18	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
	Konstruk Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement-JI</i>).....	62
Tabel 4.19	<i>Standardized Regression Weight</i>	
	Konstruk Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement -JI</i>).....	62
Tabel 4.20	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
	Konstruk Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement-JI</i>).....	64
Tabel 4.21	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
	Konstruk Komitmen Organisasional (Organizational Commitment – OC).....	65
Tabel 4.22	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	
	Konstruk Sikap Pada Perubahan Organisasional (<i>Attitude Toward Organizational Change-ATC</i>)	67
Tabel 4.23	<i>CONSTRUCT RELIABILITY DAN VARIANCE EXTRACTED</i>	68
Tabel 4.24	<i>Goodness-of-fit Indices</i>	

	<i>Full Model Structural Equation Model</i>	70
Tabel 4.25	<i>Output Regression Weights</i>	70
Tabel 4.26	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	74
Tabel 4.27	Standardized Direct Effects	75
Tabel 4.28	Pengaruh Tidak Langsung etika kerja Islam (Islamic Work Ethic-IWE) terhadap Sikap pada Perubahan Organizational ((<i>Attitude toward Organizational Change-ATC</i>)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	26
Gambar 3.1 Konseptualisasi Model dalam Path Diagram	33
Gambar 4.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>).....	52
Gambar 4.2 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>) Eliminasi IWE1,IWE5,IWE6,IWE7,IWE 13,IWE 15,IWE 17.....	54
Gambar 4.3 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>) Korelasi E2 dan E8	56
Gambar 4.4 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>) Setelah Eliminasi E8	58
Gambar 4.5 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> untuk konstruk Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic-IWE</i>) Korelasi antara E2 – E8	60
Gambar 4.6 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Keterlibatan Kerja	61
Gambar 4.7 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Keterlibatan Kerja (<i>Job Involvement – JI</i>)	63
Gambar 4.8 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Komitmen Organisasional (<i>Organizational Commitment – OC</i>).....	65
Gambar 4.9 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Sikap Pada Perubahan..... <i>Organisasional (Attitude Toward Organizational Change-ATC)</i>	66

Gambar 4.10 Analisis Full Model Structural Equation Model..... 69

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner	84
2. Uji Reliabilitas	92
3. Uji Validitas	101
4. Response Bias	105
5. Confirmatory IWE sebelum modifikasi	108
6. Confirmatory IWE setelah modifikasi	117
7. Confirmatory Job Involvent sebelum modifikasi.....	123
8. Confirmatory Job Involvent setelah modifikasi.....	130
9. Confirmatory Organizational Commitment	136
10. Confirmatory Attitude Toward Organization Change	142
11. Full Model Analisis sebelum Confirmatory.....	148
12. Full Model Analisis sesudah Confirmatory	161
13. Data Mentah Responden	179
14. Reliability Construct dan Variance Extracted.....	183

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, hal ini menuntut organisasi untuk dapat menyesuaikan diri, sebab perubahan merupakan salah satu hal penting pada era sekarang ini. Caplow (1983) sebagaimana dikutip oleh Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi harus memberikan apa yang diminta oleh lingkungannya dan permintaan tersebut bervariasi seiring dengan perubahan lingkungan. Sebagai hasilnya, manajemen di setiap organisasi mengadopsi perubahan organisasi seperti memodifikasi struktur organisasi, *goals*, teknologi, serta penugasan, yang mana hasil tersebut sebagai alat dalam menghadapi lingkungan yang selalu berubah.

Adanya tuntutan yang demikian, Hopwood (1987) menegaskan bahwa akuntansi dipengaruhi oleh lingkungan organisasi yang selalu mengalami perubahan seperti: perbaikan organisasi, tugas-tugas keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang berfragmentasi, serta konflik-konflik sosial dalam organisasi.

Akuntansi tidak hanya mencerminkan realitas, tetapi juga membentuk realitas (Morgan, 1988). 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, yang pada akhirnya berfungsi sebagai praktek kalkulatif dan menciptakan suatu domain bagi tindakan ekonomi. Hal ini sesuai dengan perkembangan riset akuntansi keperilakuan. Menurut Birnberg dan Shield (1989) bahwa organisasi merupakan aktor tunggal yang memiliki informasi secara lengkap. Pada saat ini, sebagai pandangan baru teori keperilakuan dari perusahaan telah dikembangkan, dan ternyata lebih menarik untuk dilakukan penelitian..

Sesuai dengan perkembangan akuntansi keperilakuan, Caplan mengkategorikan akuntansi keperilakuan dalam (1) *Financial Accounting*, (2) *Managerial Accounting*, (3) *Auditing*, (4) *Human Resources Accounting*, (5) *Social Accounting*, dan (6) *Accounting Information System and Human Information Processing*. Berdasarkan kategori tersebut di atas fokus penelitian ini pada akuntansi manajerial yang dibagi dalam variabel keperilakuan individu dan isu-isu organisasional. Hal ini sesuai dengan penemuan Bamber (1993) mengenai variabel-variabel yang paling banyak diteliti, yaitu variabel psikologis (sikap, pengalaman, persepsi, kepribadian, motivasi). Dengan kata lain, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku para pengambil keputusan. Sebagai konsekuensi, fokus penelitian hanya pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasional (*individuals attitudes toward organizational changes*). Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasional adalah keterlibatannya dalam pekerjaan serta komitmen mereka pada organisasi.

Sikap individu akan berpengaruh terhadap tindakan yang akan dilakukan seseorang, sedangkan tindakan seseorang didasarkan pada etika yang berlaku. Seperti diungkapkan Ward *et al.*, (1993) dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999) bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Pekerja dengan etika kerja tinggi akan termotivasi bekerja secara maksimal dalam kondisi apapun. Dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah (Randall dan Cote, 1991 dalam Cohen, 1999). Demikian pula bagi mereka yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasinya akan dapat menerima perubahan organisasional daripada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya yang bersangkutan asalkan perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goal*) organisasi (Yousef, 2000).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan yang merupakan variabel yang dikarakterkan sebagai kepercayaan atas kepentingan kerja keras. Menurut Kidron (1978), etika kerja Protestan karyawan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (*calculative commitment*). Etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kausal antara etika Protestan dengan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut mengaitkan antara keberhasilan usaha dengan keyakinan religius (dalam Yousef, 2000).

Mengacu pada beberapa penelitian terdahulu mengenai etika yang menfokuskan etika kerja Protestan, Witt (1993) menyimpulkan bahwa pengalaman dan sikap kerja seseorang adalah faktor penting, sedangkan keterlibatan kerja sangat dipengaruhi oleh pengalaman-pengalaman kerja. Semakin banyak pengalaman-pengalaman kerja semakin tinggi keterlibatan kerjanya.

Dengan menganalogkan etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam, maka penelitian ini mengadopsi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdahulu. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1998) dalam Yousef (2000).

Demikian halnya dengan Randall dan Cote (1991) yang mengkonsepkan keterlibatan kerja sebagai mediator berdasarkan teori timbal balik sosial. Teori timbal balik sosial menjelaskan bahwa ketika karyawan ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat dari pekerjaannya, maka mereka akan loyal atau setia terhadap pekerjaannya dan selanjutnya mereka akan mendukung terhadap adanya perubahan dalam organisasi.

Penelitian Randall dan Cote (1991) didukung oleh pernyataan Francis (1990) yang mengedepankan pentingnya peran individu sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktek akuntansi, dan akuntansi adalah “praktek moral sekaligus *diskutif*

(tidak bersambungan satu sama lain)”, hal ini menyangkut dimensi moral (etika) masing-masing individu.

Pada saat ini banyak sekali lembaga keuangan yang menerapkan kaidah-kaidah dan hukum-hukum syariat. Pesatnya perkembangan perbankan juga diikuti dengan pesatnya kajian dan publikasi mengenai prinsip-prinsip serta praktek-praktek dalam dunia perbankan, khususnya perbankan syariah. Begitu pesatnya perkembangan perbankan syariah diasumsikan mempunyai prospek yang baik maka secara otomatis organisasi perbankan mengalami perubahan dalam organisasinya. Lembaga perbankan yang menerapkan etika kerja Islam dan kaidah-kaidah hukum syariah adalah perbankan syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah. Namun untuk memperluas mengenai obyek penelitian dan keinginan mengetahui pemahaman etika kerja Islam yang akan mempengaruhi keterlibatan kerja dan komitmen organisasional mereka pada organisasi yang selanjutnya mempengaruhi sikap mereka pada perubahan organisasional maka perlu sekali dilakukan penelitian mengenai bagaimana pemahaman perilaku karyawan bank syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah terhadap permasalahan etika, khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi keterlibatan didalam pekerjaan dan komitmen mereka pada organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi sikap mereka terhadap perubahan organisasional.

Penelitian ini dilakukan terhadap bank syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah yang ada di Wilayah Jawa Tengah, dengan asumsi bahwa karyawan yang bekerja di perbankan cenderung sering mengalami perubahan

organisasional. Penelitian ini pada dasarnya adalah merupakan ekstensi (perluasan) dari penelitian Yousef (2000). Alasan dilakukannya penelitian ini adalah *pertama* adanya perbedaan dengan penelitian Yousef (2000) yaitu dengan penambahan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi antara etika kerja Islam dengan sikap pada perubahan organisasional. *Kedua* adalah karena bukti empiris menunjukkan pengaruh etika kerja (Islam) terhadap sikap karyawan pada perubahan organisasional dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja sebagai mediator masih sangat terbatas di literatur akuntansi.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu yang telah banyak dilakukan adalah berdasar pada etika kerja Protestan, sedangkan penelitian yang berdasarkan etika kerja Islam masih sangat terbatas. Penelitian yang berdasarkan etika kerja Islam yang dihubungkan dengan sikap pada perubahan organisasional baru dilakukan Yousef (2000).

Adanya keterbatasan penelitian mengenai etika kerja Islam yang dihubungkan dengan sikap individu pada perubahan organisasional, maka penelitian ini akan menguji kembali mengenai etika kerja Islam yang dihubungkan dengan sikap individu pada perubahan organisasional. Sehingga masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap individu pada perubahan organisasional?

2. Apakah keterlibatan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional?
3. Apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.
2. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasional memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan akuntansi berperilaku. Secara spesifik meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasional. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perbankan khususnya perbankan syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah guna kesuksesan

perencanaan dan implementasi perubahan organisasional melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para pegawai bisa menerima perubahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Telaah Teoritis

Penelitian tentang pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasional, merupakan salah satu penelitian dalam akuntansi keperilakuan, dengan menggunakan konstruk-konstruk dari ilmu perilaku yang berasal dari disiplin ilmu psikologi sosial dan perilaku organisasi dalam konteks akuntansi. Penelitian ini difokuskan pada sikap individu berdasarkan etika kerja Islam yang dihadapkan pada perubahan organisasional.

Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1998) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Etika kerja Islam juga menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Teori lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai sikap (*attitude*). Robbin (2001) menyatakan bahwa sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Komponen dari sikap adalah pengertian (*cognition*), rasa haru (*affect*) dan perilaku (*behavior*). Komponen kognitif suatu sikap merupakan suatu keyakinan akan suatu sikap. Sedangkan komponen afektif suatu sikap menunjukkan segmen emosional atau perasaan. Perilaku (*behavior*) menyatakan suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu. Robbin (1996) mengungkapkan bahwa

perubahan membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan.

Akuntansi keperilakuan adalah dimensi mengenai perilaku manusia dalam hubungannya dengan desain, konstruksi, dan penggunaan sistem informasi akuntansi secara efisien dan efektif (Siegel dan Marconi, 1989). Fokus akuntansi keperilakuan ditujukan pada hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi. Proses akuntansi melibatkan peringkasan sejumlah besar kejadian-kejadian ekonomi yang dihasilkan oleh perilaku manusia dan pengukuran akuntansi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku yang pada akhirnya mempengaruhi kesuksesan peringkasan kejadian-kejadian ekonomi tersebut.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah *stimulus-response and reinforcement theories*. Menurut Siegel dan Marconi (1989), "*Stimulus-response and reinforcement theories of attitude change* fokus pada *how people respond to particular stimuli. Responses are likely to be repeated if they are rewarded or reinforced.*" Teori ini memberi perhatian yang lebih pada komponen stimulus daripada respon. Sebagai contoh, informasi berupa perubahan organisasional harus disampaikan kepada karyawan secara meyakinkan supaya dapat digunakan sebagai stimuli dalam usaha untuk merubah sikap pada perubahan organisasional. Stimulus lain yang diperlukan dapat berupa *reward* atau *incentive*, agar respon terhadap stimulus lebih besar. *Reward* atau *incentive* akan diberikan kepada karyawan yang dapat menyesuaikan terhadap perubahan organisasional yang dilakukan perusahaan.

2.1.1 Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras 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 di mana seorang muslim mencoba untuk mewujudkannya (Yousef 2000). Ali (1998) menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka, disamping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Madjid (1992), etika (*ethics*) adalah sebanding dengan norma, di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan. Sehingga secara umum etika atau moral adalah filsafat ilmu atau disiplin tentang tingkah laku manusia atau tindakan manusia. Ward *et.al.*, (1993) dalam Ludigdo dan Machfoedz (1999) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses itu sendiri meliputi penyeimbangan dari berbagai pertimbangan dari sisi dalam (*inner*) dan dari sisi luar (*outer*) yang didasari oleh sifat dari kondisi unik baik pengalaman maupun pembelajaran masing-masing individu.

Triyuwono (2000) menyatakan bahwa tujuan utama organisasi 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, namun 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.

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

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

Afzalurrahman (1995) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam AL Qur'an yang menekankan pentingnya kerja. *"Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)."* (QS. An-Najm : 39 – 40). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemauan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Ali (1998) dalam Yousef (2000) juga menyatakan kerja keras dipandang sebagai sebuah kebaikan, dan mereka yang bekerja dengan keras lebih mungkin untuk mendapatkan apa yang diinginkan dalam hidupnya. Sebaliknya, tidak bekerja keras dipandang sebagai penyebab kegagalan hidup. Singkatnya, etika kerja Islam berpendapat bahwa hidup tanpa kerja tidak memiliki arti dan melakukan aktivitas ekonomi merupakan suatu kewajiban. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: *"Bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan dan bagi para wanita (pun) ada bahagian daripada yang mereka usahakan* (QS. An-Nisa : 32). Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barang siapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. *Allah sekali-kali tidak akan merubah sesuatu ni'mat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, hingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri* (QS. Al-Anfal : 53).

Rasulullah Muhammad SAW bersabda bahwa bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan tidak seorangpun makan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya. Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, 1988) dalam Yousef (2000).

2.1.2. Keterlibatan Kerja

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

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

2.1.3. Komitmen Organisasi

Konsep tentang komitmen didasarkan pada hasil penelitian Mowday, Steers dan Porter (1982), yang mendefinisikan bahwa komitmen karyawan pada organisasi

adalah daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Menurut Newstrom (1989) secara konseptual, komitmen karyawan ditandai oleh tiga faktor, antara lain (1) adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi (2) adanya keinginan seseorang untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Meyer *et al.*, (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi dan di dalamnya menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

1. *Affective commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Jadi keinginan itu muncul karena dia memang menginginkan (*want to*).
2. *Continuance commitment* terjadi 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 karyawan membutuhkan (*need to*)
3. *Normative commitment* terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

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 ia bekerja. Jika seorang karyawan menyukai pekerjaannya kemungkinan besar karyawan tersebut akan mempunyai komitmen yang besar terhadap organisasinya. Sebaliknya jika seorang karyawan tidak menyukai pekerjaannya kemungkinan besar karyawan tersebut kurang berkomitmen terhadap organisasinya.

2.1.4. Sikap Terhadap Perubahan Organisasional

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

Apabila suatu organisasi harus tetap hidup, organisasi itu harus menanggapi perubahan dalam lingkungan. Adapun dalam menanggapi perubahan harus memperhatikan kekuatan lingkungan itu sendiri, yang meliputi (kondisi ekonomi, karakteristik angkatan kerja, kualitas sosial) yang menyebabkan perubahan organisasional berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari bisnis ke bisnis lainnya, dengan kata lain proses perubahan itu sendiri harus bersifat konstan.

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

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. Perubahan dapat diartikan sebagai kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Idealnya, kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penelitian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler dan Jackson, 1997). Pemahaman itu sesuai dengan pendapat French *et.al.*, (1983) yang diungkapkan Yousef (2000), yang menyatakan bahwa fokus utama teori dan praktek pengembangan organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan aspek sosial dalam organisasi.

Bennis (1969) dalam Yousef (2000) menyatakan bahwa 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 memusatkan pada perasaan dan emosi, ide dan konsep, sedapat mungkin menempatkan pentingnya keterlibatan individual dan partisipasi (dalam Yousef, 2000).

2.2. Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1

Rekapitulasi hasil-hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti	Tujuan penelitian	Hasil penelitian
1	Meyer <i>et al.</i> , (1993)	Mengembangkan ukuran <i>affective, continuance, dan normative commitment</i> terhadap pekerjaan dan menggunakan dan menggunakan ukuran ini untuk menguji kemampuan generalisasi (<i>generalizability</i>) model tiga komponen Meyer dan Allen	Tiga komponen pengukur <i>occupational commitment</i> dibedakan satu dengan yang lainnya dari pengukur tiga komponen komitmen organisasional, konsisten secara umum dengan prediksi yang dibuat berdasarkan model tiga komponen, <i>occupational</i>

			<p><i>Commitment</i> dan komitmen organisasional memberikan kontribusi secara <i>independent</i> terhadap prediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja.</p>
2	Shaub <i>et al.</i> , (1993)	Menelaah orientasi etis, komitmen dan sensitivitas etis dari auditor	<p>Orientasi etis auditor diketahui mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen organisasinya dan komitmen profesionalnya</p>
3	Heekett <i>et al.</i> , (1994)	Menilai validitas konstruk model tiga komponen Meyer dan Allen (1991).	<p>Menunjukkan bahwa <i>affective commitment</i> berhubungan positif dengan kepuasan kerja dan <i>continuance commitment</i> berhubungan negative</p>

4	Knoop (1995)	Menguji keterkaitan antara keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan pada organisasi.	dengan kepuasan kerja. Keterlibatan kerja tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja. Keterlibatan kerja hanya berkorelasi dengan dua aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap kesempatan promosi.
5	Poznanski dan Bline (1997)	Menyelidiki hubungan sebab akibat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi.	Hubungan sebab akibat dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi
6	Ketchand and Strawser (1998)	Menyelidiki bagaimana ukuran multidimensi dari komitmen organisasi dihubungkan dengan tingkat pengalaman para akuntan publik.	komitmen afektif berhubungan positif dengan kepuasan kerja sedangkan komitmen <i>continuance</i> berhubungan negatif dengan kepuasan

7	Cohen (1999)	<p>Mengulas apakah model Morrow (1993) mengenai lima bentuk yang umum dari komitmen kerja (pengaruh komitmen dalam organisasi, komitmen berkelanjutan, komitmen karier, keterlibatan dalam pekerjaan dan etika kerja yang benar) mempunyai dukungan secara empiris. Selanjutnya juga menyelidiki mengenai perbedaan <i>validity</i> antara lima skala dan dari bentuk komitmen ini. Penelitian ini juga menguji model Morrow mengenai hubungan antara keduanya dengan membandingkan</p>	<p>kerja. adanya perbedaan <i>validity</i> yang dapat diterima antara lima komitmen.</p>
---	--------------	---	--

8	Yousef (2000)	<p>antara konseptual alternatif yang dikemukakan oleh Randall dan Cote (1991).</p> <p>Menyelidiki peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi.</p>	<p>Mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi.</p>
---	---------------	--	---

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Hubungan Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasional

Di dunia Arab, berbagai pendekatan guna perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Wilhams and White, 1978; Walton, 1978; Kelman and Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu (*issues*) etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). Hasil analisa alur Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif

mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective*, 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 konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika kerja Islam secara langsung berpengaruh terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.

2.3.2. Keterlibatan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam pada Sikap terhadap Perubahan Organisasional

Mowday. *et al* (1982), mendefinisikan bahwa komitmen karyawan pada organisasi adalah daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi antara lain :

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

Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja (dalam hal ini etika kerja Protestan) yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon *affective* dan *continuance* di tempat kerja (dalam Yousef, 2000). Peran keterlibatan kerja sebagai mediasi antara etika kerja protestan, komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan, menurut Witt (1993) mengatakan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan bagi karyawan akan menyebabkan sikap kerja karyawan yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Hasil ini lebih konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya membentuk komitmen selanjutnya (Pierce dan Dunham, 1997).

Temuan Cohen (1999), konsisten dengan Randall and Cote (1991) yang lebih menekankan pernyataan bahwa model komitmen kerja, komitmen organisasi merupakan variabel endogen dan etika kerja protestan merupakan variabel eksogen, sementara *involvement* (keterlibatan kerja) merupakan salah satu sikap yang dikembangkan dalam organisasi menjadi perantara hubungan ini. Sedangkan etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja keras adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Jadi ketika seorang merasa bekerja keras dan merasa terlibat dalam pekerjaannya maka disanalah keterlibatannya dalam pekerjaan akan terbentuk. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih mendukung pada tujuan dan nilai-nilai dari organisasi akan lebih mencurahkan segala usahanya untuk kepentingan organisasinya. Jadi kemungkinan besar lebih menerima terhadap perubahan organisasi.

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

H2 : Keterlibatan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.

Sebagai keterangan sikap pada perubahan (*attitude toward change*) terdiri dari tiga komponen yaitu: *cognitive attitude toward change*, *affective attitude toward change*, dan *behavioral tendency attitude toward change*.

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

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 organisasional (dalam Yousef, 2000).

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

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

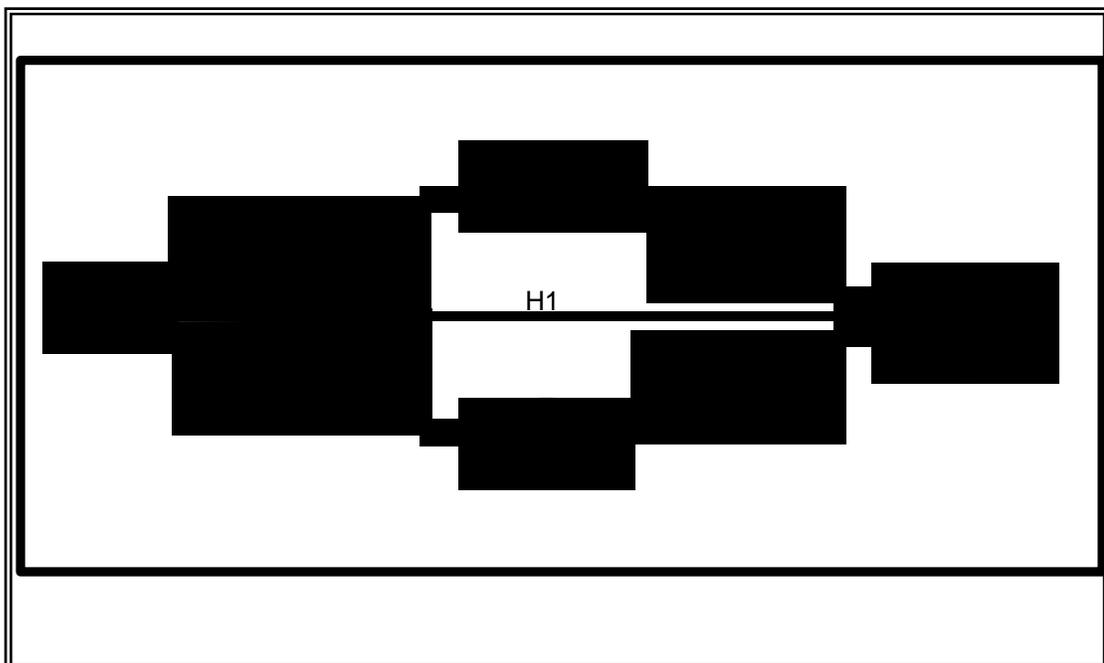
H3: *Organizational commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap individu pada perubahan organisasional.

Sebagai keterangan *organizational commitment* terdiri dari tiga komponen yang dikembangkan oleh Meyer *et.al.* (1993) yang terdiri dari: *affective*, *continuance*, dan *normative commitment*

2.4. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis, maka kerangka pemikiran teoritis yang menggambarkan hipotesis ditunjukkan pada gambar 2.1.

GAMBAR 2.1
MODEL PENELITIAN



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memerlukan data primer dari individu yang bekerja pada lembaga dibawah syariah Islam yaitu karyawan bank syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah yang ada di wilayah Jawa Tengah untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Selain data primer juga dibutuhkan data sekunder yang diperoleh dari Kantor Bank Indonesia Wilayah Semarang guna penentuan daerah populasi dan alamat responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Data primer adalah data yang bersumber dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan mengenai pengaruh etika kerja terhadap sikap perubahan organisasi.

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan bank syariah dan bank umum konvensional dengan unit usaha syariah dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut (1) Pesatnya perkembangan dunia perbankan syariah, (2) Disarankan untuk memperluas pengujian pada kelompok populasi yang berbeda (Yousef, 2000), (3) Penelitian di lingkungan perbankan masih relatif sedikit. Populasi dalam penelitian ini sudah sesuai dengan yang diharapkan yaitu karyawan bank syariah dan bank

konvensional dengan unit usaha syariah dan tidak ada kriteria khusus sebagai pertimbangan penentuan sampel, maka teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Pada penelitian dengan menggunakan teknik analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) mengharuskan bahwa sampel yang representatif untuk digunakan dalam penelitian minimal 100 responden, sehingga distribusi data mendekati normal (Hair et al., 1998).

3.3 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dengan mengirimkan kuesioner dengan metode *mail survey* dan datang langsung kepada responden. Alasan pengumpulan data dengan cara yang berbeda karena ada beberapa responden yang berada di kota Semarang dan sekitarnya. Pengiriman lewat pos dilakukan untuk responden yang berada di luar Semarang.

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 singkat ini terdiri dari 17 *item*. Instrumen tersebut dikatakan sebagai etika kerja Islam dan bersumber dari *Al Qur'an* dan *Hadits* dapat dibuktikan antara lain: instrumen pertama dan kesembilan sesuai dengan *Hadist* Riwayat (H.R.) Muslim yang berbunyi ” *Wahai Tuhanku, aku*

memohon kepadaMu dari sifat lemah, sifat malas, sifat bakhil dan siksa kubur. Instrumen ketiga sesuai dengan *Hadits* Nabi yang berbunyi ”*Sebaik-baik manusia adalah mereka yang banyak memberi manfaat kepada orang lain.*”

Instrumen keempat, kelima dan ketujuh sesuai dengan *Qur’an Surat* (Q.S. Al Mulk :2) yang artinya ” *Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya, dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.* Instrumen keenam sesuai dengan (Q.S. An Najm :39) yang artinya ”*..dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.*”

Instrumen kesebelas sesuai dengan (Q.S. Al Jumuah :10) yang artinya ” Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Instrumen ketiga belas sesuai dengan (Q.S. An Nahl :97 yang artinya ”*Barangsiapa yang mengerjakan amal salih, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*” 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. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*job involvement*) didefinisikan sebagai identifikasi psikologis individu terhadap tugas tertentu (Kanungo, 1982) dalam (Liou dan Bazemore, 1994). Pengukuran keterlibatan kerja mempresentasikan luasnya individu secara psikologis mengidentifikasi pekerjaannya, misalnya perasaan bahwa pekerjaannya mempresentasikan inti dari *image* diri mereka sendiri. Variabel keterlibatan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Ke sepuluh item keterlibatan kerja diukur menggunakan *likert 5 point* dengan skor **1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.**

3.4.3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstrom, 1989). 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*.

3.4.4. Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996). Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *cognitive* (kesadaran pikiran), *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*, dimana masing-masing sub-skala tersebut terdiri dari 6 item. Instrumen ini menggunakan skala *likert 5 point*, dengan **1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.**

3.5 Analisis Data

3.5.1. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, masa kerja) dan deskripsi mengenai variabel penelitian (etika kerja Islam, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan sikap terhadap perubahan organisasi). Dalam hal ini peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan nilai distribusi data penelitian yang memiliki kesamaan kategori dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi absolut yang menunjukkan rata-rata, median, kisaran dan deviasi standar.

3.5.2. Analisis Statistik

Untuk memperoleh gambaran umum tentang variable penelitian, maka disajikan statistic deskriptif dengan mean, median, standar deviasi. Sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan structural (*structural equation modeling* / SEM) dengan program AMOS 5.0.

Tahapan pemodelan dan analisis persamaan structural (Hair *et.al*, 1998 dalam Imam, 2004) yaitu :

1. Pengembangan model secara teoritis

Model persamaan structural didasarkan pada hubungan kausalitas, dimana perubahan satu variabel diasumsikan akan berakibat pada perubahan variabel lainnya (Imam, 2004). Hal ini disebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk menkonfirmasi model tersebut melalui data empirik (Augusty, 2002). Model dalam penelitian ini tentang etika kerja Islam, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan sikap terhadap perubahan organisasional.

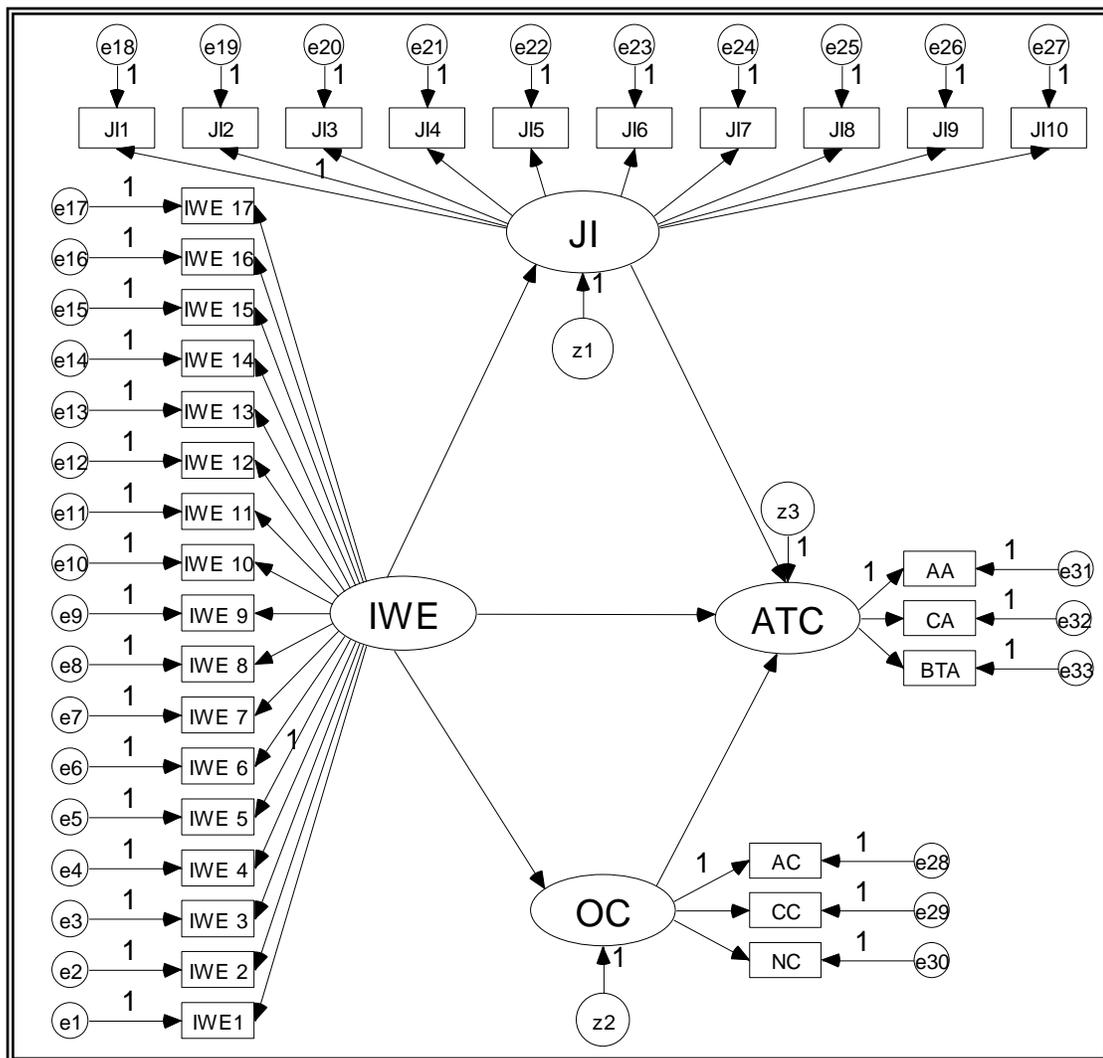
2. Menyusun diagram alur (*path diagram*)

Ada dua hal yang perlu dilakukan yaitu menyusun model struktural dan menyusun model pengukuran yaitu menghubungkan konstruk laten endogen atau eksogen dengan variabel indikator atau *manifest* (Imam, 2004). Dalam penelitian ini terdapat empat konstruk yang terdiri dari satu konstruk eksogen yaitu etika kerja Islam, dan tiga konstruk endogen yaitu keterlibatan kerja,

komitmen organisasi, sikap terhadap perubahan organisasional. Diagram alur penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3.1.

GAMBAR 3.1

KONSEPTUALISASI MODEL DALAM *PATH* DIAGRAM



Keterangan :

IWE : *Islamic Work Ethic*

JI : *Job Involvement*

OC : *Organizational Commitment*

ATC : *Attitude Toward Organizational Change*

AC : *Affective Commitment*

CC : *Continuance Commitment*
 AA : *Affective Attitude*
 CA : *Cognitive Attitude*
 BTA : *Behavioral Tendency Attitude*

Adapun *measurement model* penelitian ini disajikan pada tabel 3.1

TABEL 3.1
MODEL PENGUKURAN

KONSTRUK	MODEL PENGUKURAN
Konstruk eksogen <i>Islamic Work Ethic</i>	$X_1 = \lambda_1 IWE + \varepsilon_1$ $X_2 = \lambda_2 IWE + \varepsilon_2$ $X_3 = \lambda_3 IWE + \varepsilon_3$ $X_4 = \lambda_4 IWE + \varepsilon_4$ $X_5 = \lambda_5 IWE + \varepsilon_5$ $X_6 = \lambda_6 IWE + \varepsilon_6$ $X_7 = \lambda_7 IWE + \varepsilon_7$ $X_8 = \lambda_8 IWE + \varepsilon_8$ $X_9 = \lambda_9 IWE + \varepsilon_9$ $X_{10} = \lambda_{10} IWE + \varepsilon_{10}$ $X_{11} = \lambda_{11} IWE + \varepsilon_{11}$ $X_{12} = \lambda_{12} IWE + \varepsilon_{12}$ $X_{13} = \lambda_{13} IWE + \varepsilon_{13}$ $X_{14} = \lambda_{14} IWE + \varepsilon_{14}$ $X_{15} = \lambda_{15} IWE + \varepsilon_{15}$ $X_{16} = \lambda_{16} IWE + \varepsilon_{16}$ $X_{17} = \lambda_{17} IWE + \varepsilon_{17}$
Konstruk endogen <i>Job Involvement</i>	$X_{18} = \lambda_{18} JI + \varepsilon_{18}$ $X_{19} = \lambda_{19} JI + \varepsilon_{19}$ $X_{20} = \lambda_{20} JI + \varepsilon_{20}$ $X_{21} = \lambda_{21} JI + \varepsilon_{21}$ $X_{22} = \lambda_{22} JI + \varepsilon_{22}$ $X_{23} = \lambda_{23} JI + \varepsilon_{23}$ $X_{24} = \lambda_{24} JI + \varepsilon_{24}$ $X_{25} = \lambda_{25} JI + \varepsilon_{25}$ $X_{26} = \lambda_{26} JI + \varepsilon_{26}$ $X_{27} = \lambda_{27} JI + \varepsilon_{27}$
Konstruk endogen <i>Organizational Commitment</i>	$X_{28} = \lambda_{28} AC + \varepsilon_{28}$ $X_{29} = \lambda_{29} CC + \varepsilon_{29}$ $X_{30} = \lambda_{30} NC + \varepsilon_{30}$
Konstruk endogen <i>Attitude Toward Change</i>	$X_{31} = \lambda_{31} CA + \varepsilon_{31}$ $X_{32} = \lambda_{32} AA + \varepsilon_{32}$ $X_{33} = \lambda_{33} BTA + \varepsilon_{33}$

3. Mengubah diagram alur menjadi persamaan struktural

Persamaan struktural yang terbentuk adalah :

$$ATC = \beta_1 IWE + Z_1$$

$$JI = \beta_2 IWE + Z_2$$

$$OC = \beta_3 IWE + Z_3$$

$$ATC = \beta_4 IWE + \beta_3 JI + Z_4$$

$$ATC = \beta_5 IWE + \beta_5 OC + Z_5$$

4. Memilih matrik input untuk analisis data

Dalam penelitian ini akan menguji hubungan kausalitas, maka menggunakan matrik kovarian. Teknik estimasi yang digunakan adalah *maximum likelihood estimation* (ML) karena jumlah sampel 100 – 200 dan asumsi normalitas terpenuhi.

5. Menilai identifikasi model

Langkah kelima adalah menilai identifikasi model struktural. Selama proses identifikasi berlangsung dengan program komputer, sering terdapat hasil estimasi yang tidak logis atau *meaningless* dan hal ini berkaitan dengan masalah identifikasi model structural. Problem identifikasi adalah ketidakmampuan model yang diajukan untuk menghasilkan *unique estimate*. Imam (2004) menyatakan cara melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi yang meliputi: 1) adanya nilai standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien, 2) ketidakmampuan program untuk *invert information matrix*, 3) nilai estimasi yang tidak mungkin

misalkan *error variance* yang negative, dan 4) adanya nilai korelasi yang tinggi ($> 0,90$) antara koefisien estimasi.

6. Mengevaluasi kriteria *Goodness of fit*

a. Uji Asumsi SEM

Untuk menilai kelayakan model struktural sebelumnya dilakukan penilaian apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan structural.

b. Melihat ada tidaknya *offending estimate*

Kriteria ada tidaknya *offending estimate* yaitu estimasi koefisien baik dalam model struktural maupun pengukuran yang nilainya di atas batas yang dapat diterima. Indikasi adanya *offending estimate* adalah:

- 1) *varian error yang negative*
- 2) *standardized coefficient* yang mendekati 1.0
- 3) adanya standar *error* yang tinggi

Apabila terjadi *offending estimate*, maka harus dihilangkan terlebih dahulu sebelum menilai kelayakan model. Apabila sudah tidak terjadi *offending estimate*, maka dilakukan penilaian *overall model fit* dengan berbagai criteria penilaian model *fit*.

c. Penilaian *overall model fit*

- 1) *Chi-square* (χ^2): Untuk menguji perbedaan matriks kovarian sample.
Dengan mencari nilai nilai *Chi-square* (χ^2) yang tidak signifikan ($\alpha=0,05$)

karena mengharapkan bahwa model yang diusulkan cocok atau *fit* dengan data observasi.

2) *Significanced Probability*

Untuk menguji tingkat signifikansi model

3) GFI (*Goodness of fit index*).

Kriteria nilai GFI antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*better fit*). Nilai yang mendekati 1 dalam indeks menunjukkan kesesuaian yang sesuai.

4) CMIN (*the minimum sample discrepancy function*)

Adalah nilai *chi-square* dibagi dengan *degree of freedom* untuk mengukur fit.

5) TLI (*Tucker Lewis Index*)

Membandingkan model yang diuji dengan *baseline model*.

6) CFI (*Comparative Fit Index*)

Besaran indeks ini adalah pada rentang nilai sebesar 0 – 1, semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat *fit* yang paling tinggi.

d. Reliabilitas

Digunakan untuk mengukur satuan dimensi dan reliabilitas model. Model yang menunjukkan satu dimensi, indikator yang digunakan memiliki derajat kesesuaian yang baik. Reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator konstruk. Pengukuran reliabilitas menggunakan dua cara: penerimaan yang direkomendasikan bagi *construct reliability* adalah 0,70 dan 0,50 untuk *variance extracted*.

7. Interpretasi model

Setelah model dinyatakan diterima, maka dapat dipertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki penjelasan teoritis atau *goodness of fit*. Pengukuran model dapat dilakukan dengan *modification indices*. Nilai *modification indices* sama dengan terjadinya penurunan *chi square* jika koefisien diestimasi. Nilai sama dengan atau $> 8,84$ menunjukkan telah terjadi penurunan *chi-square* secara signifikan.

8. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antara hubungan adalah sama dengan nol melalui pengamatan terhadap *nilai regression weight* pada kolom *C.R* yang dihasilkan oleh program AMOS 5.0. Nilai *critical ratio* dibandingkan dengan nilai kritisnya yaitu kurang lebih 1,96 dengan tingkat signifikansi 0,05. apabila nilai CR pada hubungan kausalitas variabel menunjukkan probabilitas kurang dari 0,05 maka hipotesis nol dapat ditolak dan menerima hipotesis alternatif.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini meliputi hasil penelitian untuk mengukur empat variabel yaitu: etika kerja Islam (*Islamic work ethic-IWE*), keterlibatan kerja (*job involvement-JI*), komitmen organisasional (*organizational commitment-OC*) dan sikap pada perubahan organisasional (*attitude toward organizational change-ATC*). Hasil penelitian meliputi gambaran umum responden, uji kualitas data, uji *non response bias*, deskripsi variabel, uji asumsi *structural equation modeling*, *confirmatory factor analysis*, *full model structural equation analysis* dan pembahasan uji hipotesis.

4.1. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian adalah karyawan perbankan syariah yang berkedudukan di Jawa Tengah. Data penelitian dikumpulkan dengan mengirimkan 400 kuesioner melalui jasa pos kepada karyawan perbankan syariah yang berkedudukan di Jawa Tengah, antara lain: Sukoharjo, Solo, Semarang, Kudus, Pekalongan, Gombong, Magelang, Purwokerto. Kuesioner yang diantar langsung kepada responden untuk kota Semarang dan Solo sejumlah 100 kuesioner. Total yang dikirim baik melalui pos maupun didatangi langsung sebanyak 500 kuesioner. Pengiriman melalui pos dilakukan satu tahap yaitu pada tanggal 1 Maret 2006. Sedangkan penyerahan kuesioner langsung kepada responden dilakukan mulai tanggal 2 Maret 2006 sampai dengan 15 Maret 2006.

Tanggal *cutoff* penerimaan kuesioner adalah 5 April 2006. Sebanyak 72 responden mengirimkan balik kuesioner sebelum tanggal 5 April 2006, sedangkan 52 kuesioner jawaban diterima setelah tanggal cutoff, maka jumlah kuesioner yang diterima adalah 134. Dari jumlah kuesioner yang diterima tersebut, 12 kuesioner yang diterima melalui pos tidak lengkap pengisiannya, sehingga tidak digunakan untuk proses pengolahan data selanjutnya. Total kuesioner yang dapat digunakan untuk pengolahan data adalah 122 kuesioner. Tabel 4.1 adalah rincian pengembalian kuesioner.

Tabel 4.1
Rincian Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Total
Pengiriman melalui jasa pos	400	
Penyampaian langsung kepada responden	100	
Total kuesioner yang dikirim		500
Kuesioner yang kembali sebelum tanggal <i>cutoff</i>		
- Melalui pos	38	
- Diambil langsung	44	
Total kuesioner yang kembali sebelum tanggal <i>cutoff</i>		82
Kuesioner yang kembali sesudah tanggal <i>cutoff</i>		
- Melalui pos	31	
- Diambil langsung	21	
Total kuesioner yang kembali sesudah tanggal <i>cutoff</i>		52
Total kuesioner yang kembali		
- Melalui pos	69	
- Diambil langsung	65	
Total kuesioner yang kembali		134
Kuesioner yang tidak digunakan (tidak lengkap)		
- Melalui pos		(12)
Total kuesioner yang digunakan		122
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>) (134/500 x 100%)		26,68%
Tingkat pengembalian yang digunakan (<i>usable response rate</i>) (122/500 x 100%)		24,44 %

Sumber: Data primer diolah, 2006

Profil 122 responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, kedudukan, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
Gender		
Wanita	37	30,3
Pria	85	69,7
Usia		
20-30 th	39	32
30,1-40 th	72	59
>40 th	11	9
Pendidikan		
D3	68	55,7
S1	43	35,2
S2	11	9
Kedudukan		
Staff	42	34,4
Kabag	69	56,6
Direktur	11	9
Lama Bekerja		
<2 th	55	45,1
2-5 th	52	42,6
5,1-10 th	12	9,8
>10 th	3	2,5

Sumber: Output SPSS, 2006

Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini terdiri dari 37 orang (30,3%) wanita dan 85 orang (69,7 %) pria. Usia responden antara 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 39 orang (32 %), antara 30,1 sampai dengan 40 tahun sebanyak 72 orang (59 %) dan di atas 40 tahun sebanyak 11 orang (9 %). Tingkat pendidikan responden untuk D3 sebanyak 68 orang (55,7%), S1 sejumlah 43 orang (35,2 %) dan S2 sebanyak 11 orang (9 %).

Kedudukan responden sebagai staff sebanyak 42 orang (34,4%), kabag sebanyak 69 orang (56,6%) dan sebagai direktur sebanyak 11 orang (9 %). Untuk lama bekerja di bank syariah selama kurang dari 2 tahun berjumlah 55 orang (45,1%),

antara 2 sampai dengan 5 tahun sejumlah 52 orang (42,6%) antara 5,1 sampai dengan 10 tahun sebanyak 12 orang (9,8 %) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 3 orang (2,5 %).

4.2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data meliputi uji reliabilitas dan uji validitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* menggunakan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Nunnaly, 1967 dalam Imam, 2005). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Islamic Work Ethic (IWE)	0,87	Reliabel
2.	Job Involvement (JI)	0,81	Reliabel
3.	Organizational Commitment (OC)	0,83	Reliabel
4.	Attitude Toward Change (ATC)	0,90	Reliabel

Sumber: Output SPSS, 2006

Nilai *cronbach alpha* untuk variabel *Islamic Work Ethic (IWE)* sebesar 0,87, *Job Involvement (JI)* sebesar 0,81, *Organizational Commitment (OC)* sebesar 0,83, *Attitude Toward Organizational Change (ATC)* sebesar 0,90. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Nunnaly, 1967 dalam Imam, 2005). Jadi dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate (pearson correlation)* antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu

indikator pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1.	Islamic Work Ethic (IWE)	0,43** - 0,76 **	0,01	Valid
2.	Job Involvement (JI)	0,45** - 0,76**	0,01	Valid
3.	Organizational Commitment (OC)	0,85** - 0,88**	0,01	Valid
4.	Attitude Toward Change (ATC)	0,91** - 0,88**	0,01	Valid

Sumber: Output SPSS, 2006

Variabel *Islamic Work Ethic (IWE)* mempunyai kisaran korelasi antara 0,43 sampai dengan 0,76 dan signifikan pada tingkat 0,01 menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tentang *Islamic Work Ethic (IWE)* mengukur variabel *Islamic Work Ethic (IWE)* dapat dikatakan valid. Demikian juga variabel *Job Involvement (JI)* berada pada kisaran korelasi 0,45 sampai 0,76 dan signifikan pada tingkat 0,01 mengindikasikan masing-masing indikator pertanyaan sudah valid.

Untuk variabel *organizational commitment (OC)* mempunyai kisaran teoritis antara 0,85 sampai dengan 0,88 dan signifikan pada tingkat 0,01 hal ini menunjukkan masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Sedangkan variabel *Attitude Toward Organizational Change (ATC)* mempunyai kisaran korelasi antara 0,91 sampai 0,88 dan signifikan pada tingkat 0,01 artinya pertanyaan-pertanyaan pada variabel tersebut adalah valid. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel *Islamic Work Ethic (IWE)*, *Job Involvement (JI)*, *Organizational Commitment (OC)* dan *Attitude Toward Organizational Change (ATC)* adalah valid, artinya benar-benar mengungkapkan hal yang diukur dalam kuesioner.

4.3. Uji *Non-Response Bias* (*T-Test*)

Dalam penelitian ini, pengiriman kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu melalui pos dan dengan datang langsung kepada responden. Jumlah kuesioner yang datang sampai dengan batas waktu yang ditentukan masih belum memenuhi syarat pengolahan data, maka dilakukan penambahan waktu penerimaan kuesioner. Oleh karena cara pengiriman berbeda dan penerimaan kuesioner dilakukan pada dua tahap (sebelum tanggal *cutoff* dan sesudah tanggal *cutoff*), maka perlu untuk dilakukan uji *non response bias*.

Tujuan uji *non response bias* adalah untuk menguji apakah jawaban kuesioner yang dikembalikan responden sebelum tanggal yang ditetapkan sebagai batas keterlambatan yaitu tanggal 5 April 2006 dengan jawaban responden terlambat mengembalikan kuisisioner (*non-response*) berbeda (Tabel. 4.5). Selain itu juga membandingkan jawaban responden yang dikirim melalui pos dengan yang dikirim dan diambil secara langsung (Tabel 4.6)

Tabel 4.5
Pengujian *Non Response Bias* Berdasar Tanggal *CutOff*

Variabel	Sebelum Cutoff (N=82)		Sesudah Cutoff (N=52)		Levene's-Test For Equality Of Variances	
	Rata-rata	SD	Rata-rata	SD	F	P-value
IWE	58,31	11,51	56,92	12,56	0,45	0,51
JI	34,70	7,04	34,83	8,21	1,63	0,21
OC	89,23	16,23	87,12	15,43	0,31	0,58
ATC	60,17	13,23	62,58	14,75	0,09	0,76

Sumber: Output SPSS, 2006

Keterangan:

IWE: *Islamic Work Ethic*

JI: *Job Involvement*

OC: *Organizational Commitment*

ATC: *Attitude Toward Change*

Hasil pengujian seperti yang terlihat pada tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata jawaban variabel *Islamic Work Ethic* (*IWE*) sebelum *cutoff* sebesar 58,31 dengan

standar deviasi 11,51. Nilai rata-rata jawaban variabel *Islamic Work Ethic* (IWE) sesudah tanggal *cutoff* sebesar 56,92 dengan *standar deviasi* 12,56. Hasil *independent sample t test* menunjukkan nilai F sebesar 0,45 dengan nilai probabilitas sebesar 0,51. Dengan tingkat kesalahan yang ditolerir (*alpha*) 5%, maka nilai probabilitas di atas 0,05 tersebut mempunyai arti bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pertanyaan variabel *Islamic Work Ethic* (IWE) sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Nilai rata-rata jawaban variabel *Job Involvement* (JI) sebelum tanggal *cutoff* sebesar 34,70 dengan standar deviasi 7,04. Nilai rata-rata sesudah tanggal *cutoff* jawaban variabel *Job Involvement* (JI) sebesar 34,70 dengan standar deviasi 8,21. Nilai F hasil *independent sample t test* sebesar 1,63 dengan nilai probabilitas sebesar 0,21. Nilai probabilitas tersebut di atas 0,05 hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pertanyaan *Job Involvement* (JI) sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Jawaban responden atas pertanyaan *Organizational Commitment* (OC) yang diterima sebelum tanggal *cutoff* menunjukkan rata-rata sebesar 89,23 dengan standar deviasi 16,23. Untuk nilai rata-rata jawaban pertanyaan variabel *organizational commitment* setelah tanggal *cutoff* sebesar 87,12 dengan standar deviasi 15,43. Besarnya nilai F hasil *uji t* menunjukkan nilai 0,31 dengan nilai probabilitas 0,58 (di atas 0,05), maka dapat disimpulkan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pertanyaan *Organizational Commitment* (OC) sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*.

Nilai rata-rata jawaban responden sebelum tanggal *cutoff* atas pertanyaan *Attitude Toward Change* (ATC) sebesar 60,17 dengan *standar deviasi* 13,23. Untuk

jawaban setelah tanggal *cutoff*, nilai rata-rata sebesar 62,58 dengan *standar deviasi* 14,75. Hasil *uji t* menyatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pertanyaan ATC sebelum dan sesudah tanggal *cutoff*, hal ini dapat dilihat dari nilai F sebesar 0,09 dengan nilai probabilitas di atas 0,05 yaitu 0,76.

Tabel 4.6
Pengujian *Non Response Bias* Berdasar Cara Pengiriman

Variabel	Jasa Pos (N=69)		Antar-Ambil Langsung (N=65)		Levene's-Test For Equality Of Variances	
	Rata-rata	SD	Rata-rata	SD	F	Sig
IWE	56,02	13,20	59,22	10,58	3,50	0,06
JI	33,54	7,66	35,82	7,30	1,96	0,16
OC	86,86	16,37	89,62	15,41	0,07	0,79
ATC	60,23	14,76	62,05	13,14	1,61	0,21

Sumber: Output SPSS, 2006

Tabel 4.6 menunjukkan nilai rata-rata jawaban variabel *Islamic Work Ethic* (IWE) melalui jasa pos sebesar 56,02 dengan standar deviasi 13,20. Nilai rata-rata jawaban yang diantar dan diambil langsung sebesar 59,22 dengan standar deviasi 10,58. Untuk melihat apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara respon jawaban responden yang diterima melalui jasa pos dengan yang diambil langsung, dapat dilihat pada nilai F dan nilai probabilitas hasil uji t. Nilai F sebesar 3,50 dengan nilai probabilitas 0,06 menunjukkan nilai di atas 0,05. Oleh karena itu jawaban responden atas pertanyaan variabel *Islamic Work Ethic* (IWE) yang diterima melalui pos dengan yang diambil langsung tidak ada bias (tidak ada perbedaan yang signifikan), oleh karena itu pengolahan data selanjutnya bisa dijadikan satu dan tidak perlu dipisahkan.

Hasil pengujian *non response bias* untuk variabel *Job Involvement* (JI) yang diterima melalui pos menunjukkan rata-rata sebesar 33,54 dengan standar deviasi

7,66. Sedangkan jawaban yang diterima langsung menunjukkan rata-rata 35,82 dengan standar deviasi 7,30. Hasil uji t menunjukkan nilai F sebesar 1,96 dengan nilai probabilitas 0,16 (di atas 0,05). Hasil pengujian tersebut menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan atas jawaban responden yang diterima melalui pos maupun yang diambil langsung dari responden untuk pertanyaan variabel *Job Involvement* (JI).

Nilai rata-rata jawaban pertanyaan *Organizational Commitment* (OC) untuk responden yang diterima melalui jasa pos sebesar 86,86 dengan standar deviasi 16,37. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai rata-rata jawaban yang diambil langsung sebesar 89,62 dengan standar deviasi 15,41. Hasil uji t menunjukkan nilai F sebesar 0,07 dengan standar deviasi 0,79. Dari hasil perbandingan tersebut, dapat disimpulkan tidak terdapat bias atau tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara jawaban responden atas pertanyaan *Job Involvement* (OC) yang diterima melalui pos dengan yang diambil langsung.

Nilai rata-rata jawaban responden atas pertanyaan *Attitude Toward Change* (ATC) yang diterima melalui pos sebesar 60,23 dengan standar deviasi 14,76. Untuk jawaban responden yang diambil langsung mempunyai rata-rata 62,05 dengan standar deviasi 13,14. Hasil uji t menunjukkan nilai F sebesar 1,61 dengan nilai probabilitas sebesar 0,21 karena nilai probabilitas di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara jawaban yang diterima melalui pos dengan yang diambil langsung.

Kesimpulan yang dapat diambil pada pengujian *non response bias* untuk pengiriman melalui pos dan antar jemput langsung menunjukkan tidak ada perbedaan

yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden yang diterima baik melalui jasa pos maupun dengan mengambil langsung menunjukkan hasil yang tidak bias, oleh karena itu dapat diolah secara bersama-sama.

4.4. Deskripsi Variabel

Gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan dalam tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis dan sesungguhnya, rata-rata serta standar deviasi dapat dilihat pada tabel 4.7. Pada tabel tersebut disajikan kisaran teoritis yang merupakan kisaran atas bobot jawaban yang secara teoritis sesuai dengan skala likert jawaban dalam kuesioner dan kisaran sesungguhnya yaitu nilai terendah sampai dengan tertinggi atas bobot jawaban responden yang sesungguhnya.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

VARIABEL	TEORITIS		SESUNGGUHNYA		
	Kisaran	Mean	Kisaran	Mean	SD
IWE	17-85	51	28-81	57,72	11,94
JI	10-50	30	13-49	62	8,38
OC	24-120	72	44-117	80,5	15,86
ATC	18-90	54	27-80	53,5	13,89

Sumber: Output SPSS 2006

Keterangan

SD : Standar Deviasi

Mean : Rata-rata Jawaban

Pada statistik deskriptif dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban etika kerja Islam, keterlibatan kerja, komitmen organisasional lebih besar dari kisaran teoritis sedangkan sikap pada perubahan organisasional pada kisaran sesungguhnya lebih rendah dari kisaran teoritis. Hal ini menunjukkan tingkat jawaban responden cenderung tinggi dan responden cenderung merasakan etika kerja Islam, keterlibatan kerja, komitmen organisasional dan lebih rendah pada variabel sikap pada perubahan organisasional.

4.5. Uji Asumsi SEM

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap data yang digunakan dalam analisis model awal secara keseluruhan, dengan menggunakan AMOS 5.0. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Uji Normalitas Data

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
NC	1,375	4,875	-,557	-2,513	-,242	-,546
CC	1,625	5,000	-,615	-2,771	,027	,061
AC	1,750	5,000	-,779	-3,515	,020	,045
BTA	1,333	4,833	-,523	-2,357	-,580	-1,307
AA	1,167	4,667	-,683	-3,078	-,194	-,437
CA	1,500	5,000	-,632	-2,850	-,682	-1,538
ji2	1,000	5,000	-,522	-2,353	-,803	-1,811
ji3	1,000	5,000	-,523	-2,358	-,555	-1,250
ji6	1,000	5,000	-,342	-1,541	-,762	-1,717
ji8	1,000	5,000	-,173	-,779	-,746	-1,682
ji1	1,000	5,000	-,286	-1,291	-,932	-2,101
ji7	1,000	5,000	,069	,312	-,907	-2,045
ji10	1,000	5,000	-,211	-,952	-,977	-2,202
ji9	1,000	5,000	-,758	-3,419	-,026	-,060
iwe17	1,000	5,000	-,013	-,057	-1,001	-2,258
iwe12	1,000	5,000	,017	,078	-,932	-2,100
ji5	1,000	5,000	-,087	-,392	-,722	-1,628
ji4	1,000	5,000	-,396	-1,786	-,613	-1,381
iwe16	1,000	5,000	-,229	-1,034	-,437	-,986
iwe15	1,000	5,000	-,086	-,389	-,523	-1,179
iwe14	1,000	5,000	,086	,389	-,664	-1,498
iwe13	1,000	5,000	,236	1,064	-,140	-,315
iwe11	1,000	5,000	-,056	-,252	-,709	-1,599
iwe10	1,000	5,000	-,018	-,080	-,840	-1,894
iwe9	1,000	5,000	-,091	-,410	-,969	-2,184
iwe8	1,000	5,000	,026	,119	-,511	-1,152
iwe7	1,000	5,000	,336	1,516	-,963	-2,171
iwe6	1,000	5,000	,061	,274	-,526	-1,186
iwe5	1,000	5,000	,277	1,248	-,749	-1,689
iwe4	1,000	5,000	,006	,026	-,696	-1,568
iwe3	1,000	5,000	-,377	-1,699	-,530	-1,195
iwe2	1,000	5,000	-,313	-1,413	-,540	-1,218
iwe1	1,000	5,000	,084	,378	-,767	-1,729
Multivariate					17,695	2,033

Sumber: Output AMOS,2006

Nilai *multivariate* pada uji normalitas data sebesar 2,033. Nilai tersebut berada dibawah $\pm 2,58$ (*critical ratio* pada tingkat signifikansi 0,01) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan secara secara *multivariate* mempunyai sebaran yang normal. Sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2. Uji Asumsi *Outlier*

Pengujian asumsi *outlier* bertujuan untuk menilai kewajaran (ekstrim) data, dilakukan dengan memperhatikan *output table* pada *observations farthest from the centroid/mahalanobis distance*. Penentuan *outlier data* dilakukan dengan membandingkan data pada *observations farthest from the centroid/mahalanobis distance* dengan tabel *critical values of chi square (X^2)*. Penentuan *cut-off outlier* ditentukan dengan memperhatikan jumlah indikator yang digunakan sebanyak 33 dengan *degree of freedom* 0,05, sehingga *cut-off* dilakukan pada nilai 47,40. Nilai yang berada di atas nilai 47,40 dianggap *outlier data* dan dieliminasi dari kumpulan data. Hasil uji outlier dapat dilihat pada tabel 4.9. Pada tabel tersebut tampak bahwa ada 4 responden mempunyai nilai *mahalanobis distance* di atas *cutoff* (47,40). Oleh karena nilai mahalonobis distance tersebut tidak mengganggu pengolahan data, sehingga tidak perlu dieliminasi dari daftar responden.

Tabel 4.9
Observations Farthest From The Centroid (Mahalanobis Distance)

No	<i>Mahalonobis Distance</i>
106	52,395
28	49,292
60	48,642
3	48,278

Sumber: Output AMOS,2006

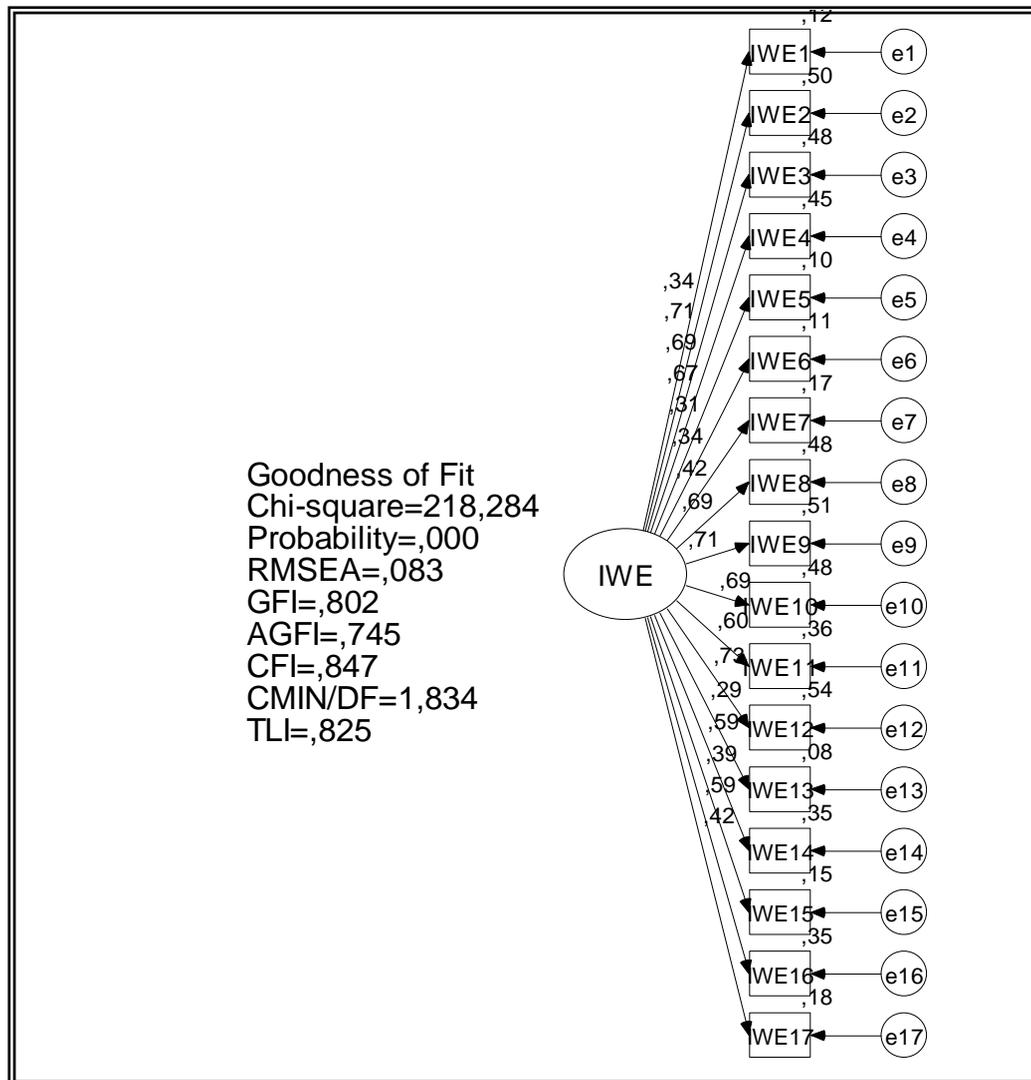
4.6. Model Pengukuran (*Measurement Model*) dengan Analisis Konfirmatori Faktor (*Confirmatory Factor Analysis*)

Model pengukuran (*measurement model*) adalah proses pemodelan dalam penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki *unidimensionalitas* dari indikator-indikator yang menjelaskan sebuah konstruk. *Measurement model* berkaitan dengan sebuah faktor, maka analisis yang dilakukan adalah sama dengan analisis faktor. Variabel-variabel indikator yang digunakan dalam sebuah model perlu dikonfirmasi apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu konstruk yang merupakan *unobserved variable*.

4.6.1. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Konstruk Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*).

Konstruk *Islamic Work Ethic* (IWE) terdiri dari 17 indikator, dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* akan dilihat apakah semua indikator suatu konstruk menjelaskan konstruk tersebut dengan baik. Hasil perhitungan *confirmatory factor analysis* untuk konstruk etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) dengan menggunakan program AMOS Versi 5,0 dapat dilihat pada gambar 4.1. Pada gambar 4.1 juga ditunjukkan tingkat penerimaan model dalam output *goodness of fit* yang terdiri dari *chi-square*, *probability*, RMSEA, GFI, AGFI, CFI, dan TLI yang juga akan disajikan dalam bentuk tabulasi *standardize regression weight*.

Gambar 4.1
Confirmatory Factor Analysis untuk konstruk Etika Kerja Islam
(Islamic Work Ethic-IWE)



Sumber : Output AMOS,2006

Untuk mengetahui apakah model yang dibangun secara statistik dapat didukung dan sesuai dengan model *fit* yang ditetapkan, berikut ini merupakan ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan persyaratan yang ditetapkan, seperti yang nampak dalam tabel 4.10.

Tabel 4.10
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic- IWE)

Goodness of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square		218,29	Poor Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,083	Fit
GFI	0.90	0,802	Mendekati Fit
AGFI	0.90	0,745	Poor Fit
CFI	0.90	0,847	Mendekati Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,834	Fit
TLI	0.95	0,825	Mendekati Fit

Sumber : Output AMOS,2006

Berdasarkan *output result* yang terlihat pada gambar 4.1 dan *cut-off value* dari *goodness-of-fit indices* pada tabel 4.10 menunjukkan besarnya *chi-square* yang cukup besar (218,29) dengan *probability* yang masih 0,00 secara umum model yang dibangun belum *fit (misfit)*.

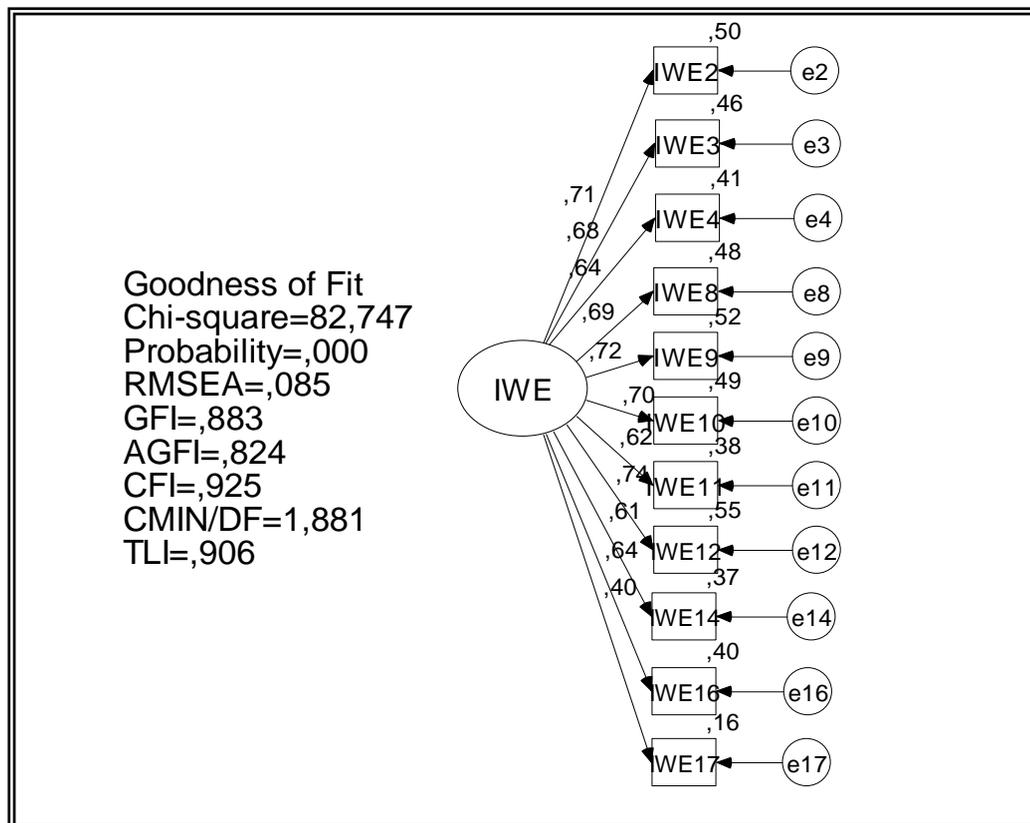
Tabel 4.11
Standardized Regression Weight Konstruk Islamic Work Ethic (IWE)

			Estimate	Standard Error	Loading Factor	C.R.	P	Keterangan
IWE1	<---	IWE	1,000		,340			Signifikan
IWE2	<---	IWE	1,947	,548	,708	3,554	***	Signifikan
IWE3	<---	IWE	1,877	,532	,693	3,530	***	Signifikan
IWE4	<---	IWE	1,872	,531	,673	3,527	***	Signifikan
IWE5	<---	IWE	,844	,332	,310	2,545	,011	Signifikan
IWE6	<---	IWE	,948	,355	,338	2,669	,008	Signifikan
IWE7	<---	IWE	1,370	,458	,418	2,994	,003	Signifikan
IWE8	<---	IWE	1,839	,521	,694	3,532	***	Signifikan
IWE9	<---	IWE	1,970	,563	,712	3,502	***	Signifikan
IWE10	<---	IWE	1,856	,533	,693	3,484	***	Signifikan
IWE11	<---	IWE	1,646	,492	,599	3,349	***	Signifikan
IWE12	<---	IWE	1,934	,548	,733	3,530	***	Signifikan
IWE13	<---	IWE	,701	,289	,288	2,423	,015	Signifikan
IWE14	<---	IWE	1,458	,436	,588	3,343	***	Signifikan
IWE15	<---	IWE	1,047	,366	,387	2,865	,004	Signifikan
IWE16	<---	IWE	1,569	,471	,595	3,332	***	Signifikan
IWE17	<---	IWE	1,240	,419	,423	2,961	,003	Signifikan

Sumber: Output AMOS, 2006

Imam (2004) dan Ferdinand (2005) menyatakan bahwa salah satu cara untuk menilai ketepatan sebuah model adalah dengan memperhatikan *loading factor* dan *modification indices*. Untuk indikator dengan *loading factor* di bawah 0,5 dieliminasi, karena indikator tersebut tidak kuat dalam mengukur konstruk tersebut. Dari data *output table standardized regression weight* terlihat bahwa *loading factor* indikator IWE1, IWE5, IWE6, IWE 7, IWE13, IWE 15, IWE 17 kurang dari 0,05 sehingga indikator tersebut harus dieliminasi. Hasil dari eliminasi indikator-indikator tersebut dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Confirmatory Factor Analysis untuk Konstruk Etika Kerja Islam
(Islamic Work Ethic-IWE) Revisi 1



Sumber: Output AMOS,2006

Hasil *goodness-of-fit indices* setelah revisi 1 yaitu eliminasi IWE1, IWE5, IWE6, IWE 7, IWE 13, IWE15, IWE 17 dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic- IWE*) Revisi 1

Goodness Of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square		82,747	Poor <i>Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0,00	Poor <i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,85	Poor <i>Fit</i>
GFI	0.90	0,883	Mendekati <i>Fit</i>
AGFI	0.90	0,824	Mendekati <i>Fit</i>
CFI	0.90	0,925	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,881	<i>Fit</i>
TLI	0.95	0,906	Mendekati <i>Fit</i>

Sumber : Output AMOS,2006

Berdasarkan uji signifikansi *loading factor* menghasilkan *goodness of fit* yang lebih baik, namun berdasarkan uji kesesuaian model, masih mempunyai tingkat kesesuaian model yang belum *fit*. *Goodness of fit* yang masih belum *fit* tersebut bisa diperbaiki dengan melihat *modification indices* (output AMOS 5.0). Tabel 4.13 berikut ini adalah *modification indices* untuk *islamic work ethic*.

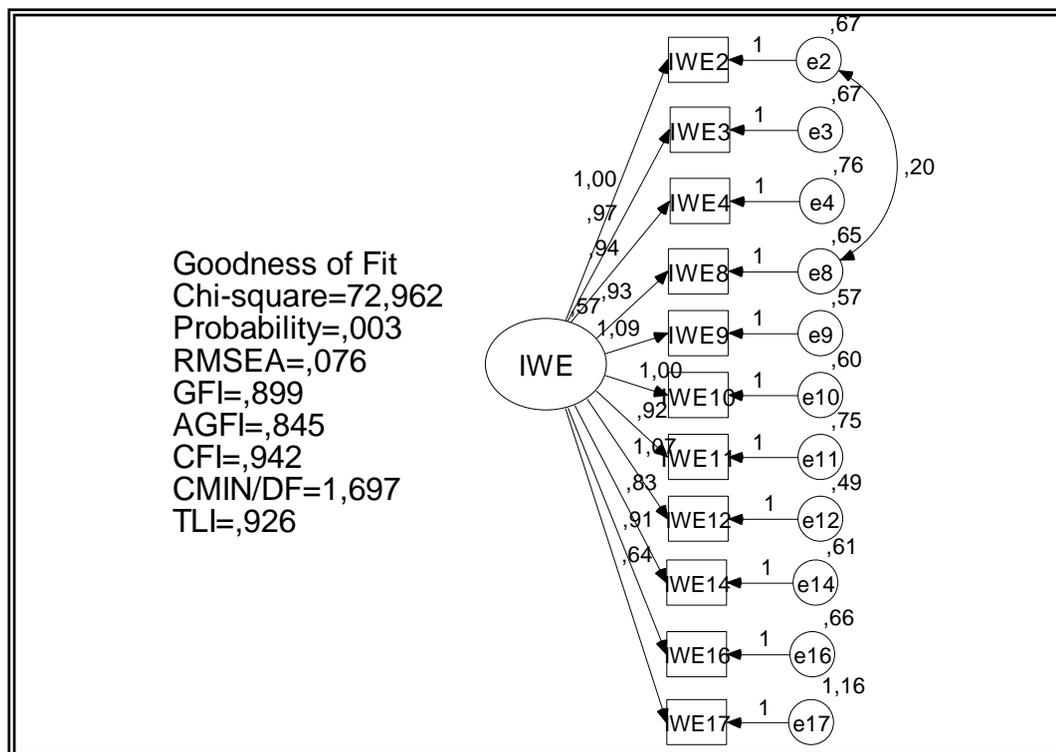
Tabel 4.13
Modification Indices- Covariances

			M.I.	Par Change
e12	<-->	e16	6,602	0,151
e12	<-->	e14	6,097	0,139
e10	<-->	e16	4,473	-0,133
e9	<-->	e17	5,360	0,188
e9	<-->	e11	6,050	0,164
e8	<-->	e14	5,387	-0,140
e4	<-->	e8	4,262	0,136
e3	<-->	e16	4,766	-0,142
e3	<-->	e9	4,330	-0,129
e2	<-->	e17	5,302	-0,190
e2	<-->	e11	5,604	-0,160
e2	<-->	e8	9,036	0,183
e2	<-->	e3	6,569	0,162

Sumber: Output AMOS,2006

Dari data *output table* pada *modification indices* nampak bahwa nilai modifikasi tertinggi adalah korelasi antara *error indicator* yaitu e2-e8 yaitu sebesar 9,036. Adanya korelasi antara *error indicator* tersebut menginformasikan bahwa indikator tersebut saling berhubungan kuat satu sama lainnya dan menjelaskan suatu hal yang sama yaitu terkait dengan etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic – IWE*). Korelasi antara e2-e8 dapat dijelaskan dengan melihat pertanyaan dalam kuesioner bahwa seseorang yang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi akan bekerja keras dan berdedikasi terhadap pekerjaannya seakan-akan hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja. Hasil korelasi antara e2-e8 dapat dilihat pada gambar 4.3 .

Gambar 4.3
Confirmatory Factor Analysis untuk konstruk Etika Kerja Islam
(Islamic Work Ethic-IWE)
Korelasi E2 dan E8



Sumber: Output AMOS, 2006

Hasil *goodness of fit indices* konstruk etika kerja islam hasil dari korelasi antara e2 dan e8 dapat dilihat pada tabel 4.14.

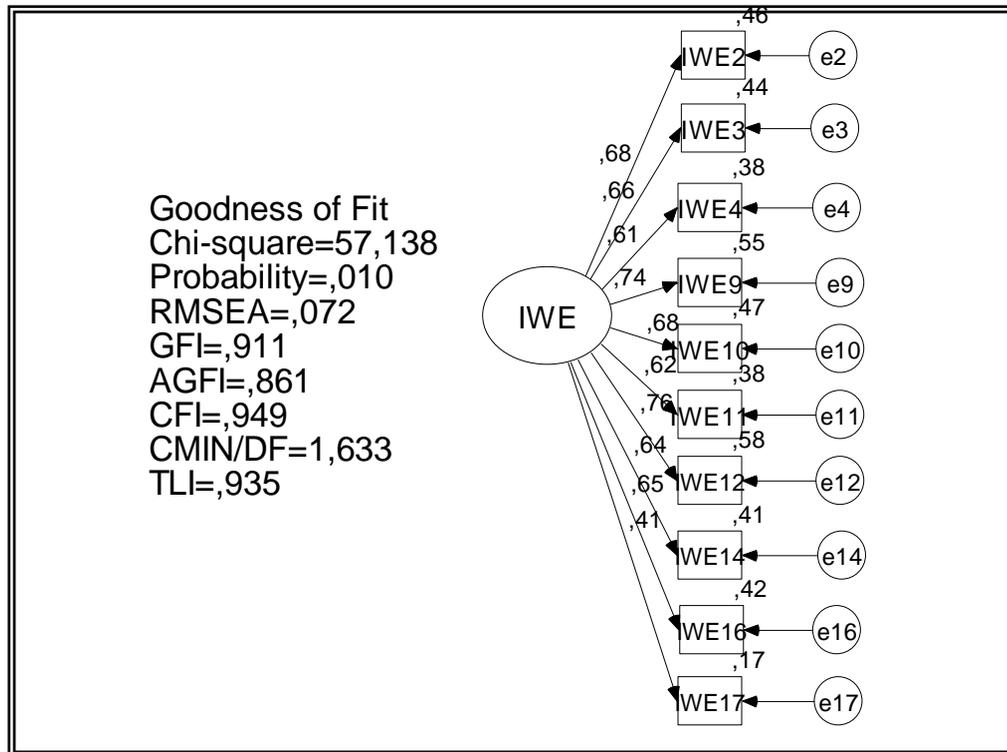
Tabel 4.14
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic- IWE*)
Korelasi E2 dan E8

Goodness Of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square		72,962	Poor <i>Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0,03	Poor <i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,76	Poor <i>Fit</i>
GFI	0.90	0,899	<i>Fit</i>
AGFI	0.90	0,845	Mendekati <i>Fit</i>
CFI	0.90	0,942	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,697	<i>Fit</i>
TLI	0.95	0,926	Mendekati <i>Fit</i>

Sumber : Output AMOS,2006

Hasil korelasi e2 dan e8 menunjukkan *goodness of fit* seperti tampak pada table 4.14 masih mempunyai tingkat kesesuaian model yang belum *fit*, maka selanjutnya dilihat *loading factor* antara IWE2 dan IWE8. *Loading faktor* IWE2 adalah 0,667 dan *loading factor* IWE 8 adalah 0,656. Langkah selanjutnya adalah dilakukan eliminasi indikator yang mempunyai *loading factor* yang lebih kecil yaitu IWE8. Hasil *goodness of fit* setelah eliminasi IWE8 dapat dilihat pada gambar 4.4.

Gambar 4.4
Confirmatory Factor Analysis untuk Konstruk Etika Kerja Islam
(Islamic Work Ethic-IWE)
Setelah Eliminasi E8



Sumber: Output AMOS,2006

Hasil *goodness of fit indices* konstruk etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) setelah e8 dieliminasi dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic- IWE)
Eliminasi E8

Goodness Of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square		57,138	Poor Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,010	Poor Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,72	Poor Fit
GFI	0.90	0,911	Fit
AGFI	0.90	0,861	Fit
CFI	0.90	0,949	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,633	Fit
TLI	0.95	0,935	Fit

Sumber : Output AMOS,2006

Hasil *goodness of fit indices* setelah eliminasi e8 nampak pada tabel 4.15 ternyata sudah menunjukkan *goodness of fit* yang lebih baik, namun belum semua indeks *fit*. Langkah selanjutnya adalah melihat output *modification indices* dan mencari nilai modifikasi paling tinggi serta didukung argumentasi teori yang kuat. Hasil output *modification indices* dapat dilihat pada tabel 4.16.

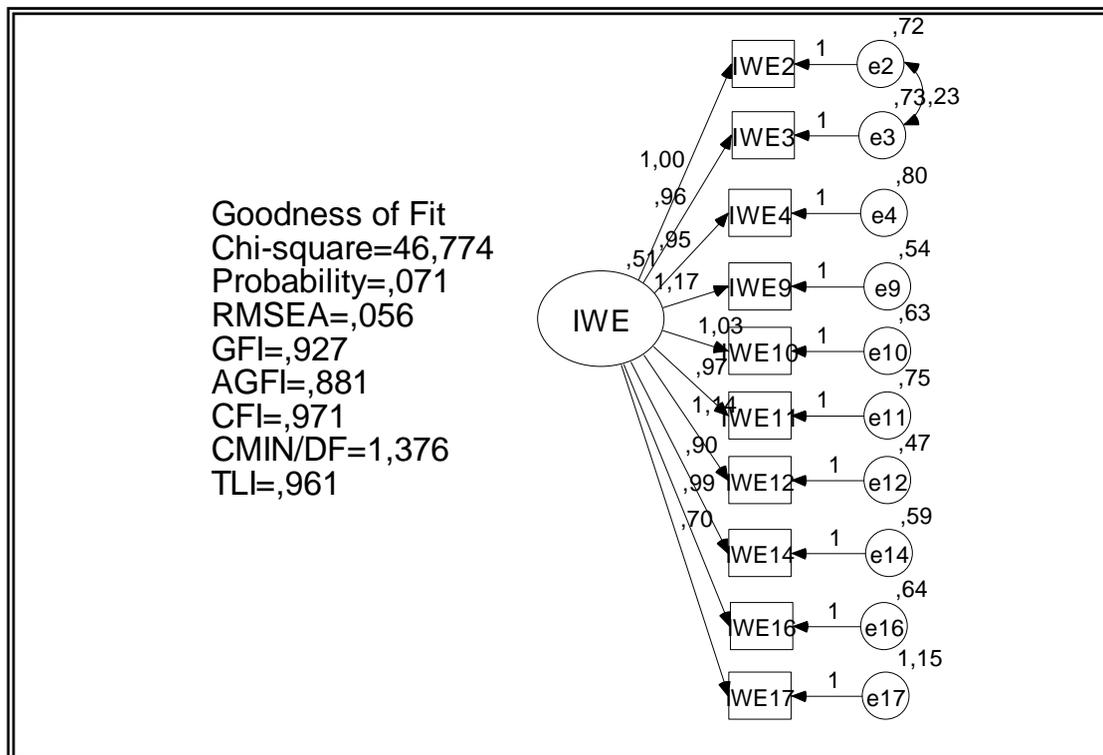
Tabel 4.16
Modification Indices- Covariances

			M.I.	Par Change
e12	<-->	e16	4,453	0,120
e10	<-->	e16	4,610	-0,136
e9	<-->	e17	4,228	0,164
e9	<-->	e11	5,338	0,152
e3	<-->	e16	4,826	-0,144
e3	<-->	e9	4,353	-0,131
e2	<-->	e17	4,799	-0,186
e2	<-->	e3	9,712	0,208

Sumber: Output AMOS,2006

Pada tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai *modification indices* paling tinggi adalah korelasi antara e2 dan e3 yaitu sebesar 9,712. Korelasi antara e2-e3 dapat dijelaskan dengan pertanyaan pada kuesioner antara indikator pertanyaan *islamic work ethic* ke dua dan ke tiga saling berhubungan erat. Penjelasan argumentasi keeratan hubungan pertanyaan *islamic work ethic* ke dua dan ketiga adalah sebagai berikut, bahwa ketika seseorang yang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi terhadap pekerjaan, maka akan bekerja dengan baik, sehingga akan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain. Hasil korelasi antara e2-e3 dapat dilihat pada gambar 4.5.

Gambar 4.5
Confirmatory Factor Analysis untuk Konstruk Etika Kerja Islam
(Islamic Work Ethic-IWE) Korelasi antara E2-E3



Sumber: Output AMOS, 2006

Hasil *goodness of fit indices* konstruk etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) setelah korelasi antara e2-e3 adalah dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Etika Kerja Islam (Islamic Work Ethic- IWE)
Korelasi E2-E3 dan E4-E13

Goodness Of Fit Index	Cut-Off Value	Hasil Model	Keterangan
Chi-Square		46,774	<i>Fit</i>
Probability	$\geq 0,05$	0,071	<i>Fit</i>
RMSEA	$\leq 0,08$	0,056	<i>Fit</i>
GFI	0.90	0,927	<i>Fit</i>
AGFI	0.90	0,881	<i>Fit</i>
CFI	0.90	0,971	<i>Fit</i>
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,376	<i>Fit</i>
TLI	0.95	0,961	<i>Fit</i>

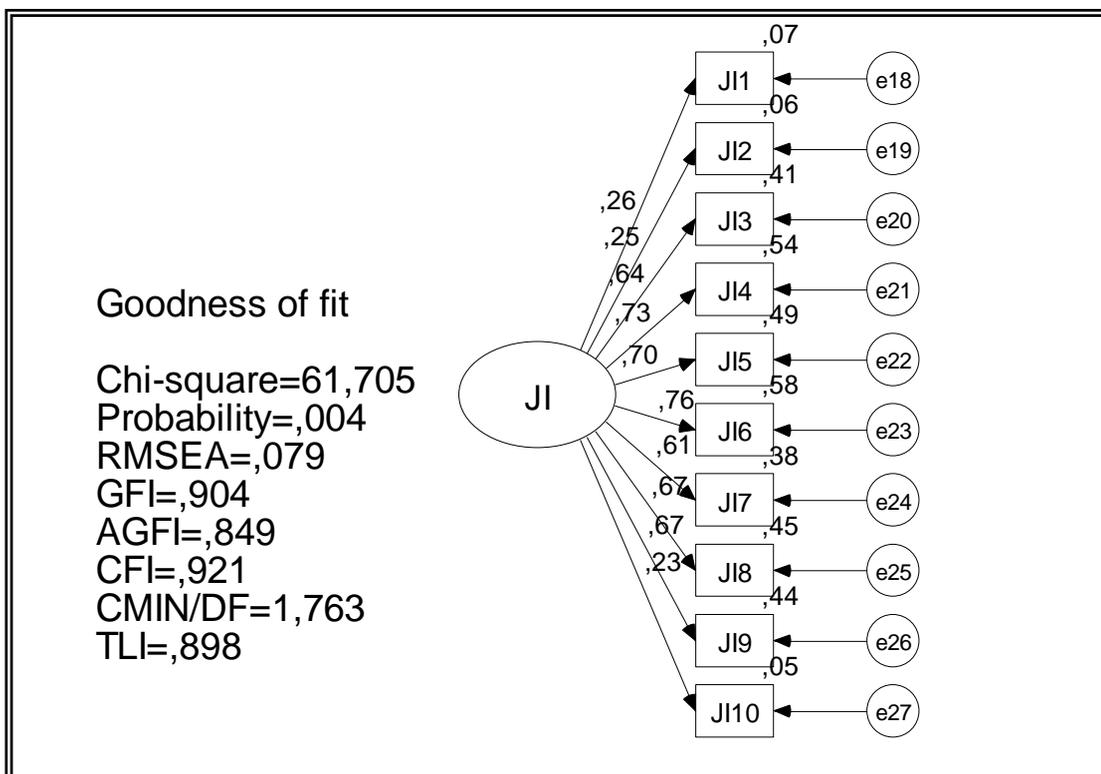
Sumber : Output AMOS,2006

Hasil korelasi e2-e3 menunjukkan *goodness of fit* seperti tampak pada table 4.17 sudah mempunyai tingkat kesesuaian model *fit*. Hal ini menunjukkan model konstruk *islamic work ethic* antara data dengan model sudah sesuai.

4.6.2. Measurement Model dengan Confirmatory Factor Analysis untuk Konstruk Keterlibatan Kerja (*Job Involvement-JI*)

Hasil perhitungan *Confirmatory Factor Analysis* untuk konstruk keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*) dengan menggunakan program AMOS Versi 5,0 dapat dilihat pada gambar 4.6.

Gambar 4.6
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Keterlibatan Kerja (*Job Involvement-JI*)



Sumber : Output AMOS,2006

Untuk mengetahui apakah model yang dibangun secara statistik dapat didukung dan sesuai dengan *model fit* yang ditetapkan, berikut ini merupakan ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan persyaratan yang ditetapkan, seperti yang nampak dalam tabel 4.18.

Tabel 4.18.
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Keterlibatan Kerja (*Job Involvement-JI*)

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE	HASIL MODEL	KETERANGAN
Chi-Square		61,705	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,004	Mendekati fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,079	Fit
GFI	0.90	0,904	Fit
AGFI	0.90	0,849	Mendekati fit
CFI	0.90	0,921	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,763	Fit
TLI	0.95	0,898	Mendekati Fit

Sumber : Output AMOS, 2006

Goodness-of-fit indices pada tabel 4.18 menunjukkan secara umum model yang dibangun kurang fit. Untuk melihat besarnya *loading factor* masing-masing indikator job involvement dapat dilihat pada tabel 4.19.

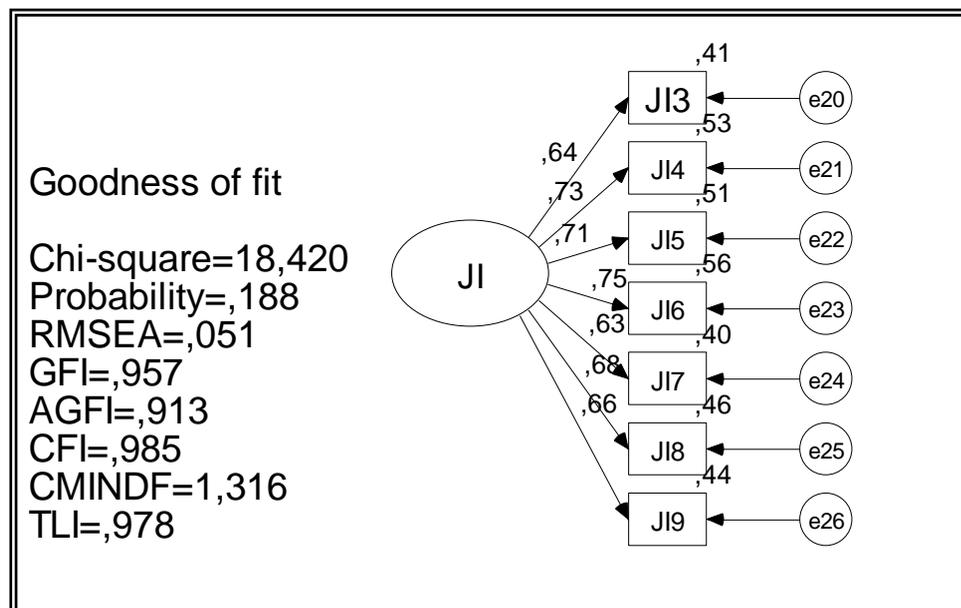
Tabel 4.19
Standardized Regression Weight
Konstruk Keterlibatan Kerja (*Job Involvement -JI*)

			Estimate	Standardized Error	Loading Factor	C.R.	P	Keterangan
J11	<---	J1	1,00		0,26			Signifikan
J12	<---	J1	0,98	0,50	0,25	1,95	0,05	Signifikan
J13	<---	J1	2,19	0,84	0,64	2,60	0,01	Signifikan
J14	<---	J1	2,57	0,97	0,73	2,64	0,01	Signifikan
J15	<---	J1	2,36	0,90	0,70	2,61	0,01	Signifikan
J16	<---	J1	2,62	0,98	0,76	2,67	0,01	Signifikan
J17	<---	J1	2,09	0,83	0,61	2,53	0,01	Signifikan
J18	<---	J1	2,33	0,90	0,67	2,58	0,01	Signifikan
J19	<---	J1	2,08	0,80	0,67	2,59	0,01	Signifikan
J110	<---	J1	0,90	0,48	0,23	1,86	0,06	Tidak Signifikan

Sumber : Output AMOS, 2006

Imam (2004) dan Ferdinand (2005) menyatakan bahwa salah satu cara untuk menilai ketepatan sebuah model adalah dengan memperhatikan *loading factor* dan *modification indices*. *Loading factor* memberikan *estimate* masing-masing indikator. Estimates dibawah 0,5 dieliminasi, karena indikator tersebut tidak mengukur konstraknya. Dari data *output table standardized regression weight* terlihat bahwa *loading factor* indikator JI1, JI2 dan JI10 kurang dari 0,05 sehingga indikator tersebut harus dieliminasi. Hasil dari eliminasi JI1, JI2 dan JI10 dapat dilihat pada gambar 4.7.

Gambar 4.7
Confirmatory Factor Analysis Konstruk Keterlibatan Kerja
(Job Involvement-JI)



Sumber: Output AMOS,2006

Berdasarkan pada proses eliminasi indikator yang tidak mengukur dari konstruk *Job Involvement* (JI) maka didapat *goodness of fit* yang sempurna, seperti terlihat dalam gambar dan tabel 4.20.

Tabel 4.20.
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Keterlibatan Kerja (*Job Involvement -JI*)

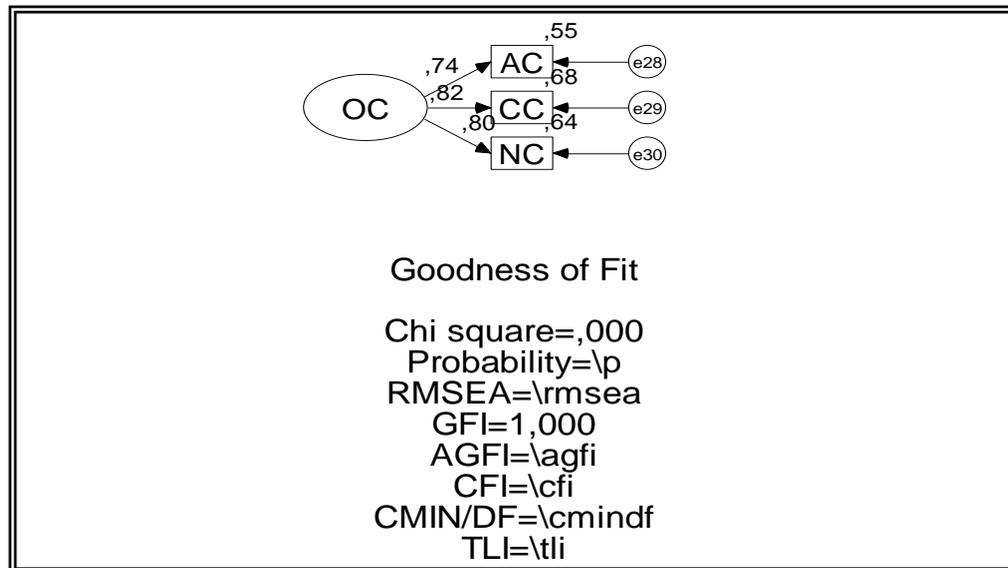
GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE	HASIL MODEL	KETERANGAN
Chi-Square		18,42	Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,188	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,051	Fit
GFI	0.90	0,957	Fit
AGFI	0.90	0,913	Fit
CFI	0.90	0,985	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,316	Fit
TLI	0.95	0,978	Fit

Sumber : *Output Amos 2006*

4.6.3. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk Konstruk Komitmen Organizational (*Organizational Commitment - OC*)

Konstruk Komitmen Organisasional mempunyai dua puluh empat indikator. Kemudian dilakukan *confirmatory analysis* antara indikator dan konstruk komitmen organisasional (*Organizational Commitment - OC*). “Based on the results of the measurement model analysis, we then aggregated only those items reflecting a common construct to derive unidimensional composite scales for the structural model tests (Anderson and Gerbing 1988 dalam Chong and Chong 2002). Hasil perhitungan awal *confirmatory factor analysis* untuk konstruk komitmen organisasional (*Organizational Commitment - OC*) dengan menggunakan program AMOS Versi 5,0 dapat dilihat pada gambar 4.8.

Gambar 4.8
Confirmatory Factor Analysis untuk Konstruk Komitmen Organizational
(Organizational Commitment - OC)



Sumber : Output Amos 2006

Ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan persyaratan yang ditetapkan, nampak dalam tabel 4.21 berikut.

Tabel 4.21.
Goodness-of-fit Indices
Konstruk Komitmen Organisasional (Organizational Commitment -OC)

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE	HASIL MODEL	KETERANGAN
Chi-Square		0,000	Fit
Probability	$\geq 0,05$	\p	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	\rmsea	Fit
GFI	0.90	\gfi	Fit
AGFI	0.90	\gfi	Fit
CFI	0.90	\cfi	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	\cmindf	Fit
TLI	0.95	\tli	Fit

Sumber : Data Primer diolah 2006

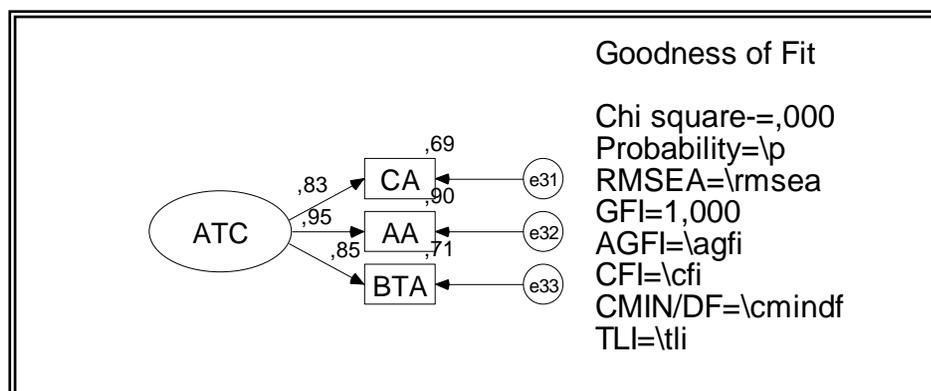
Berdasarkan modifikasi model pada gambar 4.8 dan tabel 4.21, menunjukkan *goodness-of-fit indices* yang *fit*. Hal ini mengindikasikan bahwa secara statistik maupun secara teori model yang dibangun secara baik menjelaskan dan

mendefinisikan konstruk komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagaimana yang dijelaskan dalam pendefinisian variabel penelitian.

4.6.4. *Measurement Model* dengan *Confirmatory Factor Analysis* untuk **Konstruk Sikap pada Perubahan Organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*)**.

Konstruk sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) mempunyai delapan belas indikator. Kemudian dilakukan *confirmatory analysis* antara indikator dan konstruk sikap pada perubahan Organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). “Based on the results of the measurement model analysis, we then aggregated only those items reflecting a common construct to derive unidimensional composite scales for the structural model tests (Anderson and Gerbing 1988 dalam Chong and Chong 2002). Hasil perhitungan awal *Confirmatory Factor Analysis* untuk konstruk sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) dapat dilihat pada gambar 4.10.

Gambar 4.9
Confirmatory Factor Analysis* untuk **Konstruk Sikap pada Perubahan Organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*)*



Sumber : Output Amos 2006

Ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan persyaratan yang ditetapkan, nampak dalam tabel 4.22.

Tabel 4.22.
Goodness-of-fit Indices
Konstruk konstruk Sikap pada Perubahan Organisasional
(Attitude toward Organizational Change-ATC)

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE	HASIL MODEL	KETERANGAN
Chi-Square		0,000	Fit
Probability	$\geq 0,05$	\p	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	\rmsea	Fit
GFI	0.90	\gfi	Fit
AGFI	0.90	\gfi	Fit
CFI	0.90	\cfi	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	\cmindf	Fit
TLI	0.95	\tli	Fit

Sumber : Output Amos 2006

Berdasarkan modifikasi model sebagaimana yang nampak dalam gambar 4.6 dan tabel 4.17 di atas, menunjukkan *goodness-of-fit indices* yang baik yang mengindikasikan bahwa secara statistik maupun secara teori model yang dibangun adalah baik menjelaskan dan mendefinisikan konstruk sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) sebagaimana yang dijelaskan dalam pendefinisian variabel penelitian.

4.7 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan ukuran konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai di mana masing-masing indikator mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Dua cara yang dapat digunakan yaitu *composite (construct reliability)* dan *variance extracted*. Nilai *cutoff* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 dan *cut off value*

untuk *variance extracted* minimal 0,50 (Imam, 2004). Tabel 4.23 menunjukkan hasil perhitungan *construct reliability* dan *variance extracted*, sedangkan perhitungan lengkap dapat dilihat pada lampiran

TABEL 4.23
CONSTRUCT RELIABILITY DAN VARIANCE EXTRACTED

<i>Konstruk</i>	<i>Construct Reliability</i>	<i>Variance Extracted</i>
Islamic Work Ethic (IWE)	0,87	0,42
Job Involvement (JI)	0,86	0,47
Organizational Commitment (OC)	0,83	0,62
Attitude Toward Change (ATC)	0,77	0,91

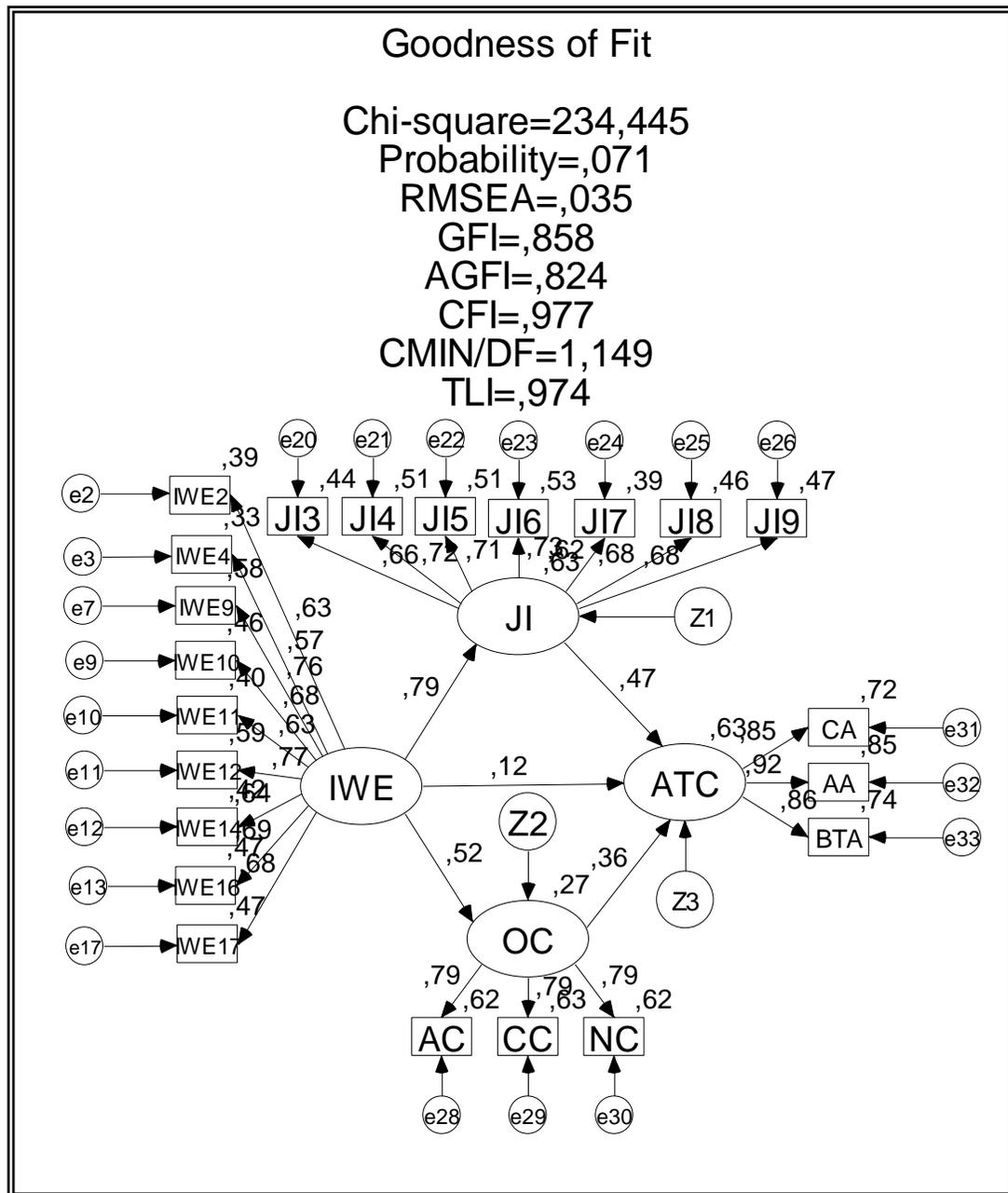
Sumber: Output Excell, 2006

Pada tabel 4.23 menunjukkan semua konstruk berada di atas nilai *cutoff* yang ditentukan, kecuali variabel *Islamic Work Ethic* (IWE) dan *Job Involvement* (JI) yang mempunyai *variance extracted* di bawah nilai cutoff. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator-indikator bentukan sudah mengukur konstruk-konstruk tersebut.

4.8 Full Model Structural Equation Model Analysis

Setelah melakukan analisis faktor konfirmatori masing-masing konstruk adalah melakukan analisis *Full Model Structural Equation Model*. Analisis *Full Model Structural Equation Model* ini dilakukan dengan tetap memperhatikan proses analisis faktor konfirmatori per konstruk, dengan demikian proses ini menguji model secara keseluruhan dengan menggunakan model per konstruk yang telah fit sehingga terbentuk model yang baik. Analisis *Full Model Structural Equation Model* dapat dilihat pada gambar 4.10.

Gambar 4.10.
Analisis Full Model Structural Equation Model



Sumber: Output Amos, 2006

Ringkasan perbandingan model yang dibangun dengan *cut-of goodness-of-fit*

Indices yang ditetapkan, nampak dalam tabel 4.24.

Tabel 4.24
Goodness-of-fit Indices
Full Model Structural Equation Model

GOODNESS OF FIT INDEX	CUT-OFF VALUE	HASIL MODEL	KETERANGAN
Chi-Square		234,445	Mendekati Fit
Probability	$\geq 0,05$	0,071	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,035	Fit
GFI	0.90	0,858	Mendekati Fit
AGFI	0.90	0,824	Mendekati Fit
CFI	0.90	0,977	Fit
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,149	Fit
TLI	0.95	0,974	Fit

Sumber : Output Amos 2006

Berdasarkan modifikasi model sebagaimana yang nampak dalam gambar 4.11 dan tabel 4.24, menunjukkan *goodness-of-fit indices* yang baik yang mengindikasikan bahwa secara statistik maupun secara teori model yang dibangun adalah baik menjelaskan dan mendefinisikan variabel penelitian. Tingkat signifikansi probabilitas pada 0,071 sudah di atas cut off yang ditentukan.

4.9 Pengujian Hipotesis

Berikut ini adalah output tabel pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan alat uji AMOS Versi 5,0, dalam bentuk output *regression weights*, seperti pada tabel 4.25.

Tabel 4.25
Output Regression Weights

			ESTIMATE	S.E.	C.R.	P	HIPOTESIS	KETERANGAN
ATC	<---	IWE	0,10	0,13	0,80	0,42	Hipotesis 1	Ditolak
JI	<---	IWE	0,70	0,11	6,19	***	Hipotesis 2	Diterima
ATC	<---	JI	0,46	0,15	3,07	0,00	Hipotesis 2	Diterima
OC	<---	IWE	0,39	0,08	4,82	***	Hipotesis 3	Diterima
ATC	<---	OC	0,42	0,11	3,70	***	Hipotesis 3	Diterima

Sumber : Output Amos, 2006

4.9.1 Pengujian Hipotesis Pertama : etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap pada perubahan organisasional

Hipotesis pertama menyatakan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) berpengaruh terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung, hal ini dapat dilihat dari pengaruhnya hanya 0,10. Nilai *critical ratio* (C.R) sebesar 0,80 yang berada dalam posisi mendekati nilai kritis $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,42 (tidak signifikan) yaitu p berada di atas nilai signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama tidak dapat diterima.

4.9.2 Pengujian Hipotesis Kedua : keterlibatan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasional

Hipotesis kedua menyatakan bahwa keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*) memediasi pengaruh etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*) menunjukkan ada pengaruh positif 0,70 dengan nilai *critical ratio* (C.R) sebesar 6,19 dan nilai p -value ***. Nilai C.R tersebut diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu p berada dibawah nilai signifikan 0,05.

Kemudian hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) menunjukkan ada pengaruh positif 0,46, dengan nilai *critical ratio* (C.R) sebesar 3,07 dan nilai *p-value* 0,01. Nilai C.R tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,01. Nilai C.R tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikansi 0,01 (artinya signifikan) yaitu *p* berada di bawah nilai signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

4.9.3 Pengujian Hipotesis Ketiga : komitmen organisasional memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasional

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) memediasi pengaruh etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change*). Hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) menunjukkan ada pengaruh positif 0,39, dengan nilai *critical ratio* (C.R) sebesar 4,82 dan nilai *p-value* ***. Nilai C.R tersebut diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu *p* berada dibawah nilai signifikan 0,05. Kemudian hasil uji terhadap parameter estimasi (*standardized regression weight*) antara komitmen organisasional (*Organizational Commitment*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change*) menunjukkan ada pengaruh positif 0,42, dengan nilai *critical ratio* (C.R)

sebesar 3,70 dan nilai p-value ***. Nilai *C.R* tersebut berada diatas nilai kritis $\pm 1,96$ dengan tingkat signifikansi *** (artinya signifikan) yaitu p berada di bawah nilai signifikan 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

4.10. Pembahasan

4.10.1. Pembahasan Pengujian Hipotesis Pertama : etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap pada perubahan organisasional

Hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Yousef (2000) yang menyatakan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif pada berbagai dimensi sikap terhadap perubahan organisasional dan komitmen organisasional.

Penolakan hipotesis pertama kemungkinan yang pertama disebabkan oleh faktor jawaban responden, yang dapat dilihat dari deskripsi variabel. Rata-rata jawaban responden pada variabel sikap pada perubahan organisasional kisaran sesungguhnya (53,5) lebih rendah dibandingkan rata-rata kisaran teoritis (54). Hal ini dapat diartikan bahwa sikap pada perubahan organisasional dari responden adalah rendah. Kedua sebanyak 69 orang atau 56,6% sudah berkedudukan sebagai kepala bagian. Ketika seorang karyawan sudah mempunyai kedudukan di dalam suatu lembaga maka kemungkinan cenderung menolak terhadap perubahan organisasional yang terjadi dan berusaha mempertahankan kondisi yang saat ini dialami.

4.10.2. Pembahasan Pengujian Hipotesis Kedua : keterlibatan kerja memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasional

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Randall dan Cote (1991) yang menunjukkan keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja (dalam hal ini etika kerja Protestan) yang memiliki peranan kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi.

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

Hasil penelitian Golembiewski (1993) dan Srinivas (1994) menegaskan bahwa pengembangan organisasi memusatkan pada perasaan dan emosi, ide dan konsep, sedapat mungkin menempatkan pentingnya keterlibatan individual dan partisipasi (dalam Yousef, 2000).

Seseorang yang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi atau bekerja keras dalam pekerjaannya, secara langsung akan terlibat dalam pekerjaannya. Ketika organisasi melakukan perubahan organisasional ke arah yang lebih baik maka orang

yang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi akan berusaha keras untuk mendukung perubahan organisasional tersebut.

4.10.3. Pembahasan Pengujian Hipotesis Ketiga : komitmen organisasional memediasi pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasional

Penelitian ini sejalan dengan temuan Iverson (1996) yang konsisten dengan model Guest (1987,1992,1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total dari dari *positive affectivity*, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*), dan kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasional.

Tabel 4.26
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

	HIPOTESIS	KESIMPULAN
H1	Etika kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic</i>) berpengaruh terhadap sikap pada perubahan organizational (<i>Attitude toward Organizational Change</i>)	Ditolak
H2	Keterlibatan kerja (<i>Job Involvement</i>) memediasi pengaruh etika kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic</i>) terhadap sikap pada perubahan organisasional (<i>Attitude toward Organizational Change</i>)	Diterima
H3	Komitmen organisasional (<i>Organizational Commitment</i>) memediasi pengaruh etika kerja Islam (<i>Islamic Work Ethic</i>) terhadap sikap pada perubahan organisasional (<i>Attitude toward Organizational Change</i>)	Diterima

Sumber : Output Amos, 2006

4.11. Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap Sikap pada Perubahan Organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*).

Dalam penelitian ini dikembangkan model yang menghubungkan (1) pengaruh langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). (2) pengaruh tidak langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) melalui keterlibatan kerja (*job involvement*) dan komitmen organisasional (*commitment organizational*) sebagai variabel mediasinya.

Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) dapat dilihat pada output *standardized direct effect* output AMOS 5.0 (lampiran 12) secara ringkas disajikan pada tabel 4.27.

Tabel 4.27
Standardized Direct Effects

	IWE	OC	JI	ATC
OC	0,52	0,00	0,00	0,00
JI	0,79	0,00	0,00	0,00
ATC	0,12	0,36	0,47	0,00

Sumber: Output AMOS,2006

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*), dapat dilihat pada tabel 4.28

Tabel 4.28
Pengaruh Tidak Langsung Islamic Work Ethic (IWE) terhadap *Attitude toward Organizational Change (ATC)*

Jalur	Keterangan	Pengaruh Langsung IWE-JI (a)	Pengaruh Langsung JI-ATC (b)	Pengaruh Langsung IWE-OC (a)	Pengaruh Langsung OC-ATC (b)	Pengaruh Tidak Langsung IWE-ATC (axb)
1	IWE-JI-ATC	0,79	0,47			0,37
2	IWE-OC-ATC			0,52	0,36	0,19
Total Pengaruh Tidak Langsung IWE-ATC						0,56

Sumber: Output AMOS,2006

Hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) dapat dilihat pada tabel 26 dan tabel 27. Pengaruh tidak langsung dapat dihitung dengan dua cara: pertama dengan melewati keterlibatan kerja (*job involvement-JI*) sebagai variabel mediasi sebesar 0,37 dan kedua dengan melewati komitmen organisasional (*organizational commitment-OC*) sebagai variabel mediasi sebesar 0,19. Sedangkan pengaruh langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) sebesar 0,12.

Jadi dapat disimpulkan besar pengaruh tidak langsung dengan melewati variabel mediasi keterlibatan kerja (*job involvement-JI*) dan komitmen organisasional (*organizational commitment*) lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung antara IWE-ATC. Sehingga hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*) mendukung hasil pengujian hipotesis.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) terhadap sikap pada perubahan organizational (*Attitude Towrd Organizational Change-ATC*) dengan menggunakan subyek penelitian karyawan perbankan syariah dan karyawan bank konvensional dengan unit usaha syariah di Jawa Tengah. Kesimpulan, implikasi dan keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian lebih lanjut dapat dikemukakan berikut ini:

5.1. Kesimpulan

1. Etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) ditemukan tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap pada perubahan organizational (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hal ini kemungkinan disebabkan karena sampel penelitian yang digunakan (lihat data responden), dilihat dari faktor usia sebagian besar (59%) berusia diatas 30 tahun dan dilihat dari kedudukannya sebagian besar (56,6%) berkedudukan sebagai kepala bagian. Jadi kemungkinan besar mereka kurang mempunyai keinginan mencoba hal-hal yang baru atau menolak adanya perubahan organisasional.
2. Keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*) ditemukan memediasi pengaruh antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) dan sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) akan berpengaruh lebih kuat terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude*

toward Organizational Change-ATC jika dimediasi oleh keterlibatan kerja (*Job Involvement-JI*).

3. Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment-OC*) ditemukan memediasi pengaruh antara etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) dan sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC*). Hal ini mengindikasikan bahwa etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic-IWE*) akan berpengaruh lebih kuat terhadap sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-ATC* jika dimediasi oleh Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment-OC*)).

5.2. Implikasi

Dengan tingkat analisis yang lebih mendalam dan obyek penelitian yang lebih luas maka dapat diagendakan untuk penelitian mendatang dengan memodifikasi variabel mediasi yang lain yang dapat mendukung sikap pada perubahan organisasional (*Attitude toward Organizational Change-IWE*) dan implikasi lainnya yang dapat dikonfirmasi lebih lanjut dengan penelitian berikutnya.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sehingga sangat dimungkinkan adanya keakuratan dalam proses analisis, yaitu meliputi obyek penelitian yaitu karyawan bank syariah dan bank konvensional yang membuka unit usaha syariah yang hanya di tingkat provinsi yaitu Jawa Tengah. Selain itu terdapat instrument yang dimodifikasi

dengan pertimbangan untuk memudahkan proses analisis dan dengan adanya penambahan konstruk dengan dukungan kajian teoritis dan empiris yang masih minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, 1997, *SDM Yang Produktif : Pendekatan Al-Qur'an & Sains*, Edisi Pertama, Gema Insani Press, Jakarta.
- Ali, Abbas, 1998. "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.
- Afzalurrahman, 1995. *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta.
- Augusty Ferdinand, 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Bamber, E. Michael, 1993. "Opportunities in Behavioral Accounting Research," *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 5, hal 1-29.
- Binberg, Jacob G. dan Jeffrey F. Shields, 1989, "Three Deades of Behavioral Accounting Research: A Search for Order", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 1, Juni, hal. 23-74.
- Cohen, Aaron, 1999, Relationships Among Five Forms of Commitment: an Empirical Assessment, "*Journal of Organizational Behavioral*, Vol. 20, hal 283-308.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dunham, R.B., J.A., Gardener, D.G., Cumming, I.L. & Pierce, J.I. (1989). *The development of an attitude toward change instrument*. Paper presented at Academy of Management Annual Meeting, Washington, DC.
- Francis, Jere R. 1990. "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Pratise". *Accounting Auditing and Accountability Journal*. Vol. 3 (3): 5-17.
- Heckett, Rick D., Peter Bycio, and Peter A. Housdorf. 1994. "Further Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 1 pp. 15-33.

- Hair, Josep, P. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River. Prentice-Hall International, Inc. new Jersey.
- Hopwood, Anthony G. 1989. "The Archeology of Accounting Systems". *Accounting Organizations and Society*. Vol. 12 (3) : 207-234.
- Hapwood, Anthony G. 1990. "Accounting and Organization Change". *Accounting Auditing&Accountability Journal*. Vol. 3 (1) : 7-17.
- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKIS. Yogyakarta.
- Kerlinger, F. PI. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ketchand, Aliee A. and Jerry R Strarser. 1998. "The Exixtence of Multiple Measure of Organizational Commitment and Experience-Related Difference in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10 pp : 109-137.
- Knoop, Robert. 1995. "Relationship Among Job Involment, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurse". *The Journal of Psychology*. 129 (6). Pp: 643-649.
- Liou, K.T&Bazemore, G. 1994, "Professional Orientation and Job Involvement among Decition Case Worker". *PAQ Summer*. Pp 223-234.
- Louwers, Timothy J., Lawrence A. Ponemon and Robin R. Radike. 1997. "Examining Accountan's Ethical Behavior : A Review and Implication for Future Research". *Behavioral Accounting Research : Foundation and Fontiers*. Edited by Vicky Arnod and Steve G. Sutton. America Accounting Association.
- Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia IAJ*. Vol. 2. No. 1 Januari. Pp. 1-19.
- Mas'ud Machfoeds. 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 : toward a New Epistemology for Accounting Practice. *Accounting, Organizational and Society*. Vol. 13 (5) : 477-485.
- Mowday, R.R., Steers, dan L. Porter. 1979. " *The Measurement of Organizational Commitment.*" *Journal of Vocational Behavior* 14.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. 1989. *Organizational Behavior, Reading and Exercise*. 8th ed. Mc Graw Hill. International Edition.
- Nouri, H. 1994. "Using Organizational Commitment and Job Involvement to Predict Budgetary Slack: A Research Note". *Accounting Organization and Society*, No. 3, pp. 289-295.
- 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.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Bline. 1997. "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accounting". *Behavior Research in Accounting*. Vol. 9, pp : 154-171.
- Pratt, Cornelius B. (1991), "Public Relations: The Empirical Research on Practitioner Ethics". *Journal of Business Ethics*, pp. 229-236.
- Randall, D. M. dan Cote, J. A. (1991), "Interrelationships of Work Commitment Contracts", *Work and Occupation*, Vol. 18 pp : 194-211.
- Reed, Sarah A., Stanley H. Kratchan 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 I, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behavior*. Prentice Hall
- Schuler, Randall S and Susan F. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam. Jilid I. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Muntzer. 1993. "The Effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. Pp: 145-169.
- Shield, Michael D., 1997, "Research in Management Accounting by North Americans in the 1990s", *Journal of Management Accounting Research*, Vol. 9, hal. 3-62.
- Siegel Gary dan Marconi H.R, 1989. *Behavioral Research in Accounting*, South Western Publishing Co
- Witt, L. A (1993). "Reactions to Work Assignments as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, 81-96.
- 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.