

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM
TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL
AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI**

**(Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah
di Kota Semarang dan Jakarta)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

SEKARANI YUTEVA A

NIM. C2C606113

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2010

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Sekarani Yuteva Augustia
Nomor Induk Mahasiswa : C2C606113
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Usulan Penelitian Skripsi : **ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah di Kota Semarang dan Jakarta)**
Dosen Pembimbing : Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE, MSi, Akt

Semarang, 7 September 2010

Dosen Pembimbing,

(Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE, MSi, Akt)
NIP. 197204212000122001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Sekarani Yuteva Augustia

Nomor Induk Mahasiswa : C2C606113

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah di Kota Semarang dan Jakarta)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 24 September 2010

Tim Penguji

1. Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE, MSi, Akt (.....)

2. Puji Harto, SE, MSi, Akt (.....)

3. Drs. Daljono, Msi, Akt (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Sekarani Yuteva Augustia, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah di Kota Semarang dan Jakarta)”**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 7 September 2010

Yang membuat pernyataan

(Sekarani Yuteva Augustia)

NIM : C2C606113

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Aku memutuskan untuk selalu memiliki kekuatan dan keyakinan diri. Karena aku percaya, aku yakin, aku beriman, bahwa cahaya kekuatan Tuhan yang menciptakan seluruh isi alam semesta selalu mengalir dalam setiap keputusanku, pikiranku, serta dalam semua tindakanku. Sebab aku yakin bahwa sebenarnya aku hanyalah alat bagi Tuhan untuk mewujudkan rencana-rencana-Nya.”

“Doa adalah senjata (alat kerja) orang yang beriman” (Muhammad SAW)

DEDICATED TO MY PARENTS

ABSTRACT

This study aimed to investigate the influence of Islamic Work Ethic on the internal auditor's professional commitment, organizational commitment, and attitude change in organizations. Based on behavioral research that uses Islamic work ethic as the variables these days is often used due to moral crises that often occur. This moral crisis in the form of financial manipulation in the case of banking institutions which often involves the internal auditors.

The sample in this study were taken by using the data collection method called purposive sampling. The number of samples that used were 51 respondents. The data obtained were analyzed by using PLS analysis technique (Partial Least Square) through the PLS software. Moreover, to test the hypothesis of the second and third, Sobel test was used to examine the relationship existing intervening variables in the hypothesis.

The results showed that the Islamic work ethic directly and positively related to commitment to a profession that is owned by the internal auditor. Furthermore, the Islamic work ethic has positive effect on organizational commitment through commitment to the profession. The result of this research also shows that the Islamic work ethic has positive effect on attitude change in the organization through professional commitment and organizational commitment which is owned by an internal auditors.

Keywords : Islamic Work Ethic, Professional Commitment, Organizational Commitment, Attitude Change in Organizations, Partial Least Square (PLS).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi. Penelitian berdasar keperilakuan yang menggunakan etika kerja Islam sebagai variabelnya akhir-akhir ini sering digunakan terkait dengan krisis moral yang sering terjadi. Krisis moral tersebut berupa kasus manipulasi keuangan pada lembaga perbankan yang sering melibatkan internal auditornya.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode pengumpulan data yang disebut *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 51 responden. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) melalui *software* SmartPLS. Selain itu, untuk menguji hipotesis kedua dan ketiga dilakukan uji Sobel untuk menguji hubungan variabel intervening yang ada di dalam hipotesis tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen profesi yang dimiliki oleh internal auditor. Selanjutnya etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang internal auditor.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, Sikap Perubahan Organisasi, *Partial Least Square* (PLS).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang dengan tulus penuh kasih memberikan kekuatan dan kesabaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah di Kota Semarang dan Jakarta)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Moh. Chabachib, Msi, Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
2. Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, SE, MSi, Akt. selaku Dosen Pembimbing yang sangat membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Anis Chariri, SE, M.Com, Ph.D, Akt. selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Seluruh dosen dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu dan membantu penulis selama perkuliahan.
5. Pak Beni (Bank Jateng), Mas Dimas (BTN Syariah Semarang), Mbak Tiwi (Bank Muamalat), Mas Dedi dan Mbak Anggi (BRI Syariah Semarang), Mbak Sita (BNI Syariah Semarang), Pak Joko (Bank Mandiri Syariah

- Semarang), Mas Dodi dan Mas Fahkri (Bank CIMB Niaga Jakarta), terima kasih telah berkenan membantu saya dalam penyebaran kuesioner.
6. Papa, Mama, Mbak Khena, Windra, *thanks for giving the best and I'll always do my best.*
 7. Hj. Soesetyowati, H. Asmadhi Fanani, Mbak Dita, Mas Anto, Mbak Ayud, Mas Gege, terimakasih untuk segenap perhatian, doa, dan omelan nya untukku. *Hehehe...*
 8. Keluarga H. Charlie di Banjarmasin.
 9. Keluarga Imam Setyohadi, SE di Jakarta.
 10. Kel. Joko Haryono dan Ida Noor Fauziah, terimakasih om dan tante yang sabar menemani selama di Jakarta. (*especially Mbak Nurul, thank you so much..*)
 11. *My dearest*, M. Glifandi Hari Fauwzi, *thanks for changing the worst to the beautiful things.*
 12. *Best Friends ever!:* Amalina Hani, Neta, Dian Listya, Kharen, Dewi Shinta, Icha, Ayu Ismaniar, Enggar Diar.
 13. Ricky, Syem, Etik, Friska, Desti, Dhira, Adia, Dimas, Sani, Ulum, Fanny, Resky, Ami, Angga, Nissa, Festy, Aji, trimakasih atas perhatian kalian untuk aku. Maaf kalo aku sedikit manja. *Hehe..*
 14. Teman- teman Akuntansi 2006, *we are family for eveeeeer.....*
 15. Teman-teman KKN Juli-Agustus 2009 Kecamatan Banyubiru.
 16. Teman-Teman *ex-XII* IPA 6 SMA Negeri 1 Semarang 2006, *thanks for big support.*

17. Teman-teman LBPP LIA Semarang Candi. Terimakasih sudah menjadi tempat mengeluh selama pembuatan skripsi, sukses untuk kalian semua.
18. Mas Hakim *districtside* , *thanks* udah sering ngasi *twit & sms advice*. ;)
19. Mbak Dhika dan kru dhievine, makasih udah mau ngasi ijin buat absen foto.
Hehe.. Thank you so much buat supportnya.
20. Mas Dian Resmana dan Mas Hero, terimakasih untuk masukan selama penulisan skripsiku.
21. Mas Dea, terimakasih untuk bantuan editannya. Terimakasih sudah banyak membantu.
22. Arif dan Yunis, terimakasih sudah berkenan menjawab pertanyaan-pertanyaanku.
23. Semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak bisa disebut satu per satu.

Semarang, 7 September 2010

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Etika Kerja	13
2.1.2 Etika Kerja Islam.....	18
2.1.3 Komitmen Profesi	31
2.1.3.1 Etika Kerja Islam dan Komitmen Profesi	31
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	33

2.1.4.1	Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi.....	35
2.1.4.2	Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi ...	36
2.1.5	Sikap Terhadap Perubahan Organisasi	38
2.1.5.1	Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi.....	40
2.1.5.2	Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi.....	40
2.2	Penelitian Terdahulu	41
2.3	Kerangka Pemikiran.....	45
2.4	Perumusan Hipotesis.....	46
2.4.1	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi .	46
2.4.2	Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Komitmen Organisasi	46
2.4.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap Perubahan Organisasi.....	47
2.4.4	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi	49
2.4.5	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Perubahan Organisasi.....	50
2.4.6	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi melalui Komitmen Profesi	51
2.4.7	Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Perubahan Organisasi melalui Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi.....	52
BAB III	METODE PENELITIAN.....	54
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	54
3.1.1	Etika Kerja Islam.....	54
3.1.2	Komitmen Profesi	55
3.1.3	Komitmen Organisasi.....	55
3.1.4	Sikap Perubahan Organisasi.....	56
3.2	Populasi dan Sampel	56
3.3	Jenis dan Sumber Data	57
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	58

3.5 Metode Analisis	58
3.5.1 Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	60
3.5.2 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	60
3.5.3 Metode Sobel	61
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	63
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	63
4.2 Analisis Data	65
4.2.1 Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i>	65
4.2.1.2 Statistik Deskriptif	69
4.2.1.3 <i>Discriminant Validity</i>	71
4.2.1.4 Mengevaluasi <i>Realibility</i> dan <i>Average Variance</i> <i>Extracted (AVE)</i>	74
4.2.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	74
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	77
4.2.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (Etika Kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen profesi internal auditor)	78
4.2.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (Komitmen Profesi berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi	78
4.2.3.3 Pengujian Hipotesis 3 (Komitmen Organisasi berhubungan langsung dan positif terhadap Sikap Perubahan Organisasi)	79
4.2.3.4 Pengujian Hipotesis 4 (Etika Kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap	79
Komitmen Organisasi)	79
4.2.3.5 Pengujian Hipotesis 5 (Etika Kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap sikap Perubahan Organisasi)	80
4.2.3.6 Pengujian Hipotesis 6 (Etika Kerja Islam berhubungan positif terhadap komitmen organisasi	

	melalui komitmen profesi internal auditor)	80
	4.2.3.7 Pengujian Hipotesis 7 (Etika Kerja Islam berhubungan positif terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi internal auditor	
4.3	Pembahasan.....	84
4.3.1	Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor	84
4.3.2	Pengaruh komitmen profesi internal auditor terhadap komitmen organisasi	85
4.3.3	Pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.....	85
4.3.4	Pengaruh etika Kerja Islam terhadap komitmen organisasi	85
4.3.5	Pengaruh etika Kerja Islam terhadap sikap perubahan Organisasi.....	86
4.3.6	Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi internal auditor.....	87
4.3.7	Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi internal auditor dan komitmen organisasi	88
BAB V	PENUTUP.....	89
5.1	Simpulan	89
5.2	Keterbatasan.....	91
5.3	Saran.....	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Aksioma Filsafat Etika Islam.....	29
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 4.1 Daftar kuesioner	63
Tabel 4.2 Profil Responden.....	64
Tabel 4.3 <i>Outer Loadings (Measurement Model)</i>	66
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif	70
Tabel 4.5 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	72
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability dan Average Variance Extracted</i>	74
Tabel 4.7 Nilai <i>R-Square</i>	76
Tabel 4.8 <i>Result For Inner Weights</i>	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
Gambar 4.1 Model Struktural	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Objek Penelitian dan Surat Ijin Penelitian

LAMPIRAN B Kuesioner

LAMPIRAN C Tabulasi Data

LAMPIRAN D Statistik Deskriptif

LAMPIRAN E SmartPLS Report

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Etika adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu (Aji dan Sabeni, 2003).

Sebagai cabang filsafat, etika dapat dibedakan menjadi dua: obyektivisme dan subyektivisme. Menurut pandangan yang pertama, nilai kebaikan suatu perbuatan bersifat obyektif yaitu terletak pada substansi perbuatan itu sendiri. Paham ini melahirkan rasionalisme dalam etika, suatu perbuatan dianggap baik, bukan karena kita senang melakukannya, tetapi merupakan keputusan rasionalisme universal yang mendesak untuk berbuat seperti itu. Sedangkan aliran subyektivisme berpandangan bahwa suatu perbuatan disebut baik bila sejalan dengan kehendak atau pertimbangan subyek tertentu baik subyek Tuhan, subyek kolektif seperti masyarakat maupun subyek individu (Muhammad, 2004).

Secara umum etika terbagi menjadi etika umum dan etika khusus. Etika umum berbicara mengenai norma dan nilai moral, kondisi-kondisi dasar bagi manusia untuk bertindak secara etis, bagaimana manusia mengambil keputusan etis, teori-teori etika, lembaga-lembaga normatif, dan sebagainya. Etika umum sebagai ilmu atau filsafat moral dapat dianggap sebagai etika teoritis, kendati istilah ini

sesungguhnya tidak tepat karena bagaimanapun juga etika selalu berkaitan dengan perilaku dan kondisi praktis dan aktual dari manusia dalam kehidupannya sehari-hari dan tidak hanya semata-mata bersifat teoritis (Keraf, 1998).

Etika khusus adalah penerapan prinsip-prinsip atau norma-norma moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus. Dalam hal ini, norma dan prinsip moral diteropongi dalam konteks kekhususan bidang kehidupan manusia tertentu. Dengan kata lain, etika sebagai refleksi kritis rasional melihat dan merefleksi kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada norma dan nilai moral yang ada di satu pihak dan situasi khusus dari bidang kehidupan dan kegiatan khusus yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok dalam suatu masyarakat. Etika tidak lagi sekedar melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia begitu saja, melainkan melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus tertentu (Keraf, 1998).

Kegiatan khusus tertentu yang dimaksud adalah kegiatan profesi-profesi yang ada di masyarakat. Di dalam kelompok profesi tertentu, terdapat suatu peraturan yang harus dipatuhi. Peraturan ini lebih dikenal sebagai kaidah etika profesional. Etika profesional dikeluarkan oleh organisasi profesi dalam bentuk kode etik untuk mengatur tingkah laku anggotanya dalam menjalankan praktek profesinya kepada masyarakat.

Salah satu profesi yang ada di masyarakat adalah internal auditor. Dalam menjalankan profesinya seorang internal auditor tidak terlepas dari adanya aturan etika profesi, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik akuntan Indonesia. Kode etik Akuntan adalah norma perilaku yang mengatur hubungan

antara akuntan publik dengan para klien, dengan sesama anggota profesi dan juga masyarakat. Selain itu kode etik akuntan juga merupakan alat atau sarana untuk memberikan keyakinan kepada para klien, pemakai laporan keuangan atau masyarakat pada umumnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya (Aji dan Sabeni, 2003). Sebagai suatu profesi, internal auditor memiliki suatu peran atau *role* yang didefinisikan sebagai suatu pola perilaku yang diharapkan menjadi suatu sifat untuk posisi tertentu di suatu organisasi individu tersebut.

Dalam pasal 1 ayat (2) kode etik akuntan Indonesia mengamanatkan setiap anggota harus mempertahankan integritas dan obyektifitas dalam melaksanakan tugasnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikan. Di sini diungkapkan bahwa dengan mempertahankan integritas, seorang akuntan akan bertindak jujur, tegas, dan tanpa pretensi. Sedangkan dengan mempertahankan obyektifitasnya, ia akan bertindak adil tanpa dipengaruhi tekanan atau permintaan pihak tertentu.

Menurut Westra (1986) dalam Arifuddin dan Anik (2002), bahwa dalam menjalankan tugasnya sering terjadi internal auditor menghadapi situasi yang dilematis, yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Salah satu contoh pelanggaran etika akuntansi yang paling terkenal yaitu kasus skandal keuangan Enron Corp dan WorldCom yang menjadi berita internasional serta melibatkan auditor ternama Arthur Andersen. Kasus manipulasi terbesar dalam sejarah bisnis Amerika tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya kompleksitas bisnis, semakin canggihnya peralatan manajemen, dan semakin majunya perangkat regulasi,

ternyata tidak menjadikan praktik bisnis menjadi semakin dewasa dan beradab (Sula, 2006 dalam Dewi dan Bawono, 2008).

Dalam menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugasnya, selain harus berpedoman kepada etika profesinya seorang internal auditor juga harus berpegang teguh pada etika yang telah ditetapkan agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam yang bersumber dari Syari'ah mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Faktor tersebut memberikan perbedaan dengan etika kerja yang lain secara umum. Jika etika kerja dimaknai dengan semangat kerja, maka etika kerja seorang Muslim bersumber dari visinya: meraih *hasanah fid dunya* dan *hasanah fi al-akhirah*. Jika etika kerja dipahami sebagai sekumpulan karakter, sikap, mentalitas kerja, maka dalam bekerja, seorang muslim senantiasa menunjukkan kesungguhan.

Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan). Selain itu, etika kerja Islam menuntut kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan (*qana'ah* dan *zuhud*) (Arifuddin dan Anik, 2002). Islam memandang bahwa bekerja merupakan satu kewajiban bagi setiap insan. Karena dengan bekerja, seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat di sekitarnya. Oleh karenanya Islam bahkan mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah SWT dalam surat At Taubah : 105: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-

Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Menurut Bisri (2008), Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etika kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal. Kata amal mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu *khairon* atau *shalihan* (baik) maupun *syarron* atau *suan* (buruk, jahat). Kata *shalih* adalah predikat dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (*shalih*). Islam memandang pekerjaan adalah sebuah hal yang positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan *fadh* Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Salah satu ayat yang menunjuk masalah ini adalah QS Al Jumua: 10 : "Apabila kamu telah selesai shalat (Jumat) maka bertebaranlah di bumi dan carilah *fadh* (kelebihan rezki) Allah banyak-banyaklah mengingat Allah supaya kamu beruntung."

Dunia kerja adalah dunia yang terkadang dikotori oleh ambisi-ambisi negatif manusia, ketamakan, keserakahan, keinginan menang sendiri, dan mementingkan kepentingan pribadi. Karena dalam dunia kerja, umumnya manusia memiliki tujuan utama hanya untuk mencari materi. Tidak jarang untuk mencapai tujuan tersebut, segala cara digunakan. Seorang muslim yang menerapkan etika kerja Islam dalam

kehidupan pekerjaannya, akan dengan sungguh-sungguh menjalankan tanggungjawabnya sebagai seorang pekerja. Dia senantiasa akan terus mencapai ridha Allah dan bukan hanya sekedar mementingkan kepentingannya pribadi. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tak dijalankan dengan semena-mena. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada *Al Haq*. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Bekerja menurutnya adalah ibadah, yaitu pengabdian kepada Yang Maha Suci. Prinsip itulah yang dapat menjadikan dia bekerja sebagai seorang profesional. Ali dalam Fitria (2003) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*).

Beberapa penelitian di barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Kidron (1978) dalam Aji dan Sabeni (2003) mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausal antara etika protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama (Robbins, 2003). Etos bangsa Jerman yang diformulasikan Weber antara lain bertindak rasional, berdisiplin tinggi, bekerja keras, berorientasi sukses material, tidak mengumbar kesenangan, hemat dan bersahaja, menabung serta berinvestasi. Menurut Weber, etos inilah pangkal kemajuan masyarakat Protestan di Eropa dan Amerika.

Terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron (1978) dalam Aji dan Sabeni (2003), pada etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral di sini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di dunia dan akhirat berdasarkan doktrin agama. Karena sesungguhnya hidup yang taqwa bukan semata harapan atau angan-angan untuk meraih kebahagiaan, tetapi merupakan medan dan cara kerja yang sebaik-baiknya untuk merealisasikan kehidupan yang berjaya di dunia dan memperoleh balasan yang lebih baik lagi di akhirat (an-Nahl: 97). Makna yang dapat diambil adalah bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa (Al Khayyat, 2000 dalam Aji dan Sabeni, 2003).

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja. Khomsiyah dan Indriantoro (1997) dalam Aji dan Sabeni (2003) menyatakan bahwa auditor yang idealis yang benar-benar memahami aturan, norma, dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung

akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya.

Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Yosef (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi. Menurut Robbins (2003) terdapat enam kekuatan spesifik yang bertindak sebagai perangsang perubahan yaitu : teknologi, sifat angkatan kerja, *economic shock*, persaingan, kecenderungan faktor dan politik dunia.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Aji dan Sabeni (2003), Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening, dengan penambahan variabel sikap perubahan organisasi. Penambahan variabel dimaksudkan untuk mengetahui sikap internal auditor perbankan syariah terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasi tempat dia bekerja. Perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang baru muncul selama sekitar 10 tahun terakhir. Dengan predikat yang baru tersebut, perbankan syariah sering mengalami perubahan di dalam organisasinya baik dari aspek regulasi atau

struktur di dalamnya. Penelitian Aji dan Sabeni (2003) menggunakan sampel internal auditor yang bekerja di perbankan di Jawa Tengah. Hasil analisis data yang terkumpul dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara umum etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi, dan terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi. Pada penelitian ini, sampel yang digunakan adalah internal auditor perbankan syariah di kota Semarang dan Jakarta. Di dalam perbankan syariah, kriteria yang digunakan untuk perekrutan karyawannya yaitu harus beragama Islam. Sehingga dalam penelitian ini digunakan variabel etika kerja Islam untuk menggambarkan karakteristik individu yang bekerja di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini diberi judul **“ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR, KOMITMEN ORGANISASI DAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Perbankan Syariah di Kota Semarang dan Jakarta)”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor.
2. Bagaimana pengaruh komitmen profesi internal auditor terhadap komitmen organisasi.

3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.
4. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi
5. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap terhadap perubahan organisasi
6. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi internal auditor.
7. Bagaimana pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi internal auditor dan komitmen organisasi.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi dari seorang internal auditor.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Bagi Akademisi :

1. Melengkapi penelitian terdahulu tentang adanya pengaruh etika kerja Islam terhadap profesi akuntansi.
2. Memberi sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu akuntansi keperilakuan tentang peran etika Kerja Islam bagi internal auditor.

3. Memberi masukan bagi kegiatan penelitian yang lain mengenai etika kerja Islam dalam hubungannya dengan sikap perubahan organisasi.

Bagi Perbankan Syariah:

1. Memberi tambahan gambaran tentang dinamika yang terjadi di dalam perbankan syariah , khususnya internal auditor dalam komitmennya terhadap organisasi dan dalam sikap perubahan organisasinya.
2. Memberikan kontribusi untuk perbankan syariah agar menjadi lebih baik lagi dalam mengambil keputusan yang tidak bertentangan dengan etika profesi.
3. Memberikan kontribusi untuk perbankan syariah agar menjadi lebih baik lagi dalam mengambil keputusan yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai etika kerja Islam.

1.4 Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam lima bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Bab ini merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori, penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis yang diajukan. Landasan teori bertujuan menguatkan teori tentang masalah yang dihadapi serta membentuk pola pikir melalui kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisi metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, meliputi metode pengumpulan data dan sampel penelitian, variabel penelitian, serta metode-metode yang digunakan untuk menganalisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi deskripsi objek penelitian dan laporan hasil analisis berikut pembahasannya.

BAB V : Penutup

Bagian ini merupakan bagian akhir yang berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Etika Kerja

Ward (1993) dalam Dewi dan Bawono (2008) mendefinisikan etika sebagai sebuah proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan dalam situasi tertentu. Argumen ini didasarkan pada ketidaksetujuan terlalu sederhana pernyataan benar-salah atau baik-buruk. Proses itu sendiri meliputi penyeimbang pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan sisi luar (*outer*) yang disifati oleh kombinasi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu.

Etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*) di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan. Moralitas berasal dari kata *mos*, yang dalam bentuk jamaknya (*mores*) berarti 'adat istiadat' atau 'kebiasaan'. Jadi, dalam pengertian ini, etika dan moralitas sama-sama memiliki arti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang telah diinstitutionalisasi dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang tetap dan terulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana layaknya sebuah kebiasaan (Keraf, 1998).

Menurut Muhammad (2004) ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika. Masing-masing konsep tersebut memiliki arti berbeda, yaitu:

- Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai/norma yang ada
- Moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai

- Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya
- Nilai adalah penetapan harga sesuatu sehingga sesuatu itu memiliki nilai yang terukur

Beberapa teori yang penting dalam pemikiran moral, khususnya dalam etika bisnis meliputi (Mutmainah, 2006) :

1. Utilitarianisme

Teori ini dikemukakan oleh David Hume (1711-1776), dirumuskan secara definitif oleh Jeremy Bentham (1748-1832) dan John Stuart Mill (1806-1873). Utilitarianisme berasal dari kata *utilis* (latin) yang berarti bermanfaat. Menurut teori ini perbuatan dikatakan baik jika membawa manfaat bagi masyarakat sebagai keseluruhan (*the greatest happiness of the greatest number*).

Versi klasik teori utilitarianisme :

- Tindakan harus dinilai benar atau salah hanya demi akibat-akibatnya (*consequences*).
- Dalam mengukur akibat-akibatnya, satu-satunya yang penting hanyalah jumlah kebahagiaan atau ketidakbahagiaan yang dihasilkan. Hal ini tidak relevan.
- Kesejahteraan setiap orang dianggap sama penting

2. Deontologi

Teori ini dikemukakan oleh Filsuf Jerman, Immanuel Kant (1724-1804). Deontologi berasal dari kata *Deon* (Yunani) yang berarti kewajiban. Menurut teori ini perbuatan adalah baik jika dilakukan berdasarkan “imperatif kategoris”

(perintah tak bersyarat). Yang menjadi dasar bagi baik buruknya perbuatan adalah kewajiban dan tujuan yang baik tidak menjadikan perbuatan itu baik.

Tiga prinsip yang harus dipenuhi :

- Supaya suatu tindakan mempunyai nilai moral, tindakan itu harus dijalankan berdasarkan kewajiban.
- Nilai moral dari tindakan itu tidak tergantung pada tercapainya tujuan dari tindakan itu melainkan tergantung pada kemauan baik yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan itu (walaupun tujuannya tidak tercapai, tindakan itu sudah dinilai baik).
- Sebagai konsekuensi dari kedua prinsip itu, kewajiban adalah hal yang niscaya dari tindakan yang dilakukan berdasarkan sikap hormat pada hukum moral universal.

Etika deontologi sangat menekankan motivasi, kemauan baik dan watak yang kuat dari perilaku. Kemauan baik adalah syarat mutlak untuk bertindak secara moral. Tindakan yang baik adalah tindakan yang tidak saja sesuai dengan kewajiban melainkan juga yang dijalankan demi kewajiban.

3. Teori Hak

Teori ini berakar dari teori deontologi, karena hak berkaitan dengan kewajiban. Hak didasarkan atas martabat manusia dan martabat semua manusia itu sama. Manusia individual siapapun tidak pernah boleh dikorbankan demi tercapainya satu tujuan yang lain. Karena itu manusia selalu harus dihormati sebagai suatu tujuan sendiri dan tidak pernah boleh diperlakukan semata-mata sebagai sarana demi tercapainya tujuan lain.

4. Teori Keutamaan (Virtue)

Teori yang tidak menyoroiti perbuatan, tetapi memfokuskan pada seluruh manusia sebagai pelaku moral. Teori ini muncul sebagai reaksi atas teori-teori etika sebelumnya yang terlalu berat sebelah dalam mengukur perbuatan dengan prinsip atau norma.

Seseorang adalah baik jika memiliki keutamaan. Hidup yang baik adalah hidup menurut keutamaan (*virtuous life* = hidup berkeutamaan).

- Kebijaksanaan merupakan suatu keutamaan yang membuat seseorang mengambil keputusan yang tepat dalam setiap situasi.
- Keadilan adalah keutamaan yang membuat seseorang selalu memberikan kepada sesama apa yang menjadi haknya.
- Kerendahan hati adalah keutamaan yang membuat seseorang tidak menonjolkan diri, sekalipun situasi mengijinkan.
- Suka bekerja keras adalah keutamaan yang membuat seseorang mengatasi kecenderungan spontan untuk bermalas-malasan.

Kerja adalah sesuatu yang setidaknya mencakup tiga hal; (1) Dilakukan atas dorongan tanggung jawab, (2) Dilakukan karena kesengajaan dan perencanaan dan (3) Memiliki arah dan tujuan yang memberikan makna bagi pelakunya (Muhammad, 2004).

Berdasarkan definisi tersebut, etika kerja setidaknya mencakupi beberapa unsur penting :

1. Etika kerja bersumber dan berkaitan langsung dengan nilai-nilai yang tertanam dalam jiwa seseorang. Itulah sebabnya menjadi sangat penting untuk menyeleksi setiap nilai yang akan kita tanamkan dalam jiwa kita.
2. Etika kerja adalah bukti nyata yang menunjukkan pandangan hidup seseorang yang telah mendarah daging. Pandangan hidup yang benar tentu saja akan melahirkan etika kerja yang lurus. Begitu pula sebaliknya.
3. Etika kerja menunjukkan pula motivasi dan dorongan yang melandasi seseorang melakukan kerja dan amalnya. Semakin kuat dan kokoh etika kerja itu dalam diri seseorang, maka semakin kuat pula motivasinya untuk bekerja dan beramal.
4. Etika kerja yang kuat akan mendorong pemiliknya untuk menyiapkan rencana yang dipandanginya dapat menyukseskan kerja atau amalnya.
5. Etika kerja sesungguhnya lahir dari tujuan, harapan dan cita-cita pemiliknya. Harapan dan cita-cita yang kuatlah yang akan meneguhkan etika kerjanya. Cita-cita yang lemah hanya akan melahirkan etika kerja yang lemah pula.

Etika kerja dan etika kerja Islam dapat dibedakan dalam pengertian disini. Etika kerja Islam merupakan bagian dari etika kerja. Persamaan memang ada karena kedua – duanya membahas baik dan buruknya tingkah laku manusia. Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia. Akan tetapi dalam usaha mencapai tujuan itu, etika kerja mengalami kesulitan, karena pandangan masing – masing golongan di dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria)

yang berlainan. Persamaan diantara keduanya adalah terletak pada objek yang akan dikaji, dimana keduanya sama – sama membahas tentang baik buruknya tingkah laku dan perbuatan manusia. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada sumber norma, di mana etika kerja Islam mempunyai basis – basis atau landasan – landasan kepada norma agama yang bersumber dari hadist dan Al – Quran.

2.1.2 Etika Kerja Islam

Dalam Ekonomi Islam (Januari 2008, h. 12), syariah (Islam) sebagai *ad-din* adalah agama yang universal dan komprehensif. Universal berarti bahwa Islam diperuntukkan bagi seluruh umat manusia di muka bumi dan dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir jaman. Komprehensif artinya bahwa Islam mempunyai ajaran yang lengkap dan sempurna (*syummul*).

Sebagai ajaran yang komprehensif, Islam memiliki 3 pilar utama ajaran, yaitu aqidah, syariah dan akhlak. Hubungan antara aqidah, syariah dan akhlak dalam sistem Islam terjalin sedemikian rupa sehingga merupakan sebuah sistem yang komprehensif.

Tiga pilar utama ajaran Islam :

1. Aqidah (*Faith*) : berbicara masalah kepercayaan terhadap eksistensi Tuhan, yang meliputi kafir, munafik, murtad, musyrik.
2. Syariah (*Law*) : berbicara mengenai masalah hukum-hukum yang dibebankan ke umat manusia : wajib, sunnah, halal/mubah dan haram.
3. Akhlak (*Ethic*) : berbicara mengenai tata cara dalam melakukan sesuatu yang meliputi ihsan (baik), ahsan (lebih baik), dan ihtisan (dipandang baik).

Syariah Islam terbagi dua macam, yaitu ibadah dan muamalah. Ibadah diperlukan untuk menjaga ketaatan dan keharmonisan hubungan manusia dengan penciptanya. Sedangkan muamalah diturunkan untuk menjadi *rule of the game* atau aturan main manusia dalam kehidupan sosial, ekonomi & bisnis, politik dan sebagainya (Mimbar Jumat Dewan Mubaligh Indonesia, 2005).

Menurut Triyuwono (2000) syariah pada dasarnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, serta bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari syariah yang terdiri dari Al-Quran, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang di dalamnya mencakup individu yang mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukkan bagi semua umat (Januarti dan Bunyaanudin, 2006).

Syariah, sebagaimana ditegaskan Sufi (1990) dalam Triyuwono (2000), bukan sekedar hukum, tetapi lebih merupakan sistem hukum dan moralitas, sekaligus yang mencakup seluruh wilayah pengalaman manusia dan bermaksud mengatur seluruh aspek kegiatan manusia. Syariah mengantarkan manusia menjadi “masyarakat yang superior dalam moral dan kualitas materialnya dibanding masyarakat yang gagal menyadari kehendak yang diwahyukan Tuhan” (Sufi, 1990

dalam Triyuwono, 2000). Dengan cara ini syariah tidak hanya mendekatkan manusia pada Tuhannya, tetapi juga memfasilitasi perkembangan sebuah masyarakat yang adil dimana individu dapat merealisasikan potensinya secara maksimal sehingga dapat dicapai kesejahteraan bersama (Sufi, 1990 dalam Triyuwono, 2000).

Dalam Islam pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. Kedua, kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah (Sufi, 1990 dalam Triyuwono, 2000).

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah). Dengan semangat ini, setiap muslim akan berupaya maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Ia berusaha menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan berusaha pula agar setiap hasil kerjanya menghasilkan kualitas yang baik dan memuaskan. Dengan kata lain, ia akan menjadi orang yang terbaik dalam setiap bidang yang ditekuninya. “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang

Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan“. (QS. At – Taubah [9]: 105).

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep *ihsan*. *Ihsan* berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin. Allah mewajibkan atas segala sesuatu, sebagaimana firman – Nya, “Yang membuat segala sesuatu yang Dia ciptakan sebaik-baiknya“. (QS. As – Sajdah [32]: 7). Tegasnya, perintah *ihsan* merupakan perintah kepada umat Islam untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Semangat ini akan melahirkan etika kerja umat Islam yang tinggi dalam setiap profesi yang mereka tekuni. Semangat ini pula yang akan melahirkan sebuah budaya dalam melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Selain itu muslim pun diminta *itqan* dalam mengerjakan sesuatu. *Itqan* berarti membuat atau mengerjakan sesuatu secara sungguh – sungguh dan teliti sehingga rapi, indah, tertib dan bersesuaian dengan yang lain dari bagian-bagiannya. Allah SWT berfirman, “Seni ciptaan Allah yang membuat dengan teliti (*atqana*) segala sesuatu” (QS. An – Naml [27]: 88) (Sufi, 1990 dalam Triyuwono, 2000).

Dalam mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang mbingkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang. Diantara adab dan etika bekerja dalam Islam menurut Muhammad (2004) dan Bisri (2008) adalah :

1. Bekerja dengan ikhlas karena Allah SWT.

Ini merupakan hal dan landasan terpenting bagi seorang yang bekerja. Artinya ketika bekerja, niatan utamanya adalah karena Allah SWT. Ia sadar, bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap umat manusia. Ia faham bahwa memberikan nafkah kepada diri dan keluarga adalah kewajiban dari Allah. Ia pun mengetahui, bahwa hanya dengan bekerjalah ia dapat menunaikan kewajiban-kewajiban Islam yang lainnya, seperti zakat, infak dan shodaqah. Sehingga ia selalu memulai aktivitas pekerjaannya dengan dzikir kepada Allah.

2. *Itqon*, tekun dan sungguh-sungguh dalam bekerja.

Implementasi dari keikhlasan dalam bekerja adalah *itqon* (profesional) dalam pekerjaannya. Ia sadar bahwa kehadiran tepat pada waktunya, menyelesaikan apa yang sudah menjadi kewajibannya secara tuntas, tidak menunda-nunda pekerjaan, tidak mengabaikan pekerjaan, adalah bagian yang tidak terpisahkan dari esensi bekerja itu sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT. Dalam sebuah hadits, riwayat Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda, "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, dia *itqan* (menyempurnakan) pekerjaannya." (HR. Thabrani).

3. Jujur dan amanah.

Etika lain dari bekerja dalam Islam adalah jujur dan amanah. Karena pada hakekatnya pekerjaan yang dilakukannya tersebut merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasannya atau pemilik usaha, maupun secara duniawi dari Allah SWT yang akan dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukannya. Implementasi jujur dan amanah dalam bekerja diantaranya adalah dengan tidak

mengambil sesuatu yang bukan menjadi haknya, tidak curang, obyektif dalam menilai, dan sebagainya. Rasulullah SAW memberikan janji bagi orang yang jujur dan amanah akan masuk ke dalam surga bersama para *shiddiqin* dan *syuhada'*. Dalam hadits riwayat Imam Turmudzi : Dari Abu Said Al-Khudri ra, beliau berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Pebisnis yang jujur lagi dipercaya (anamah) akan bersama para nabi, *shiddiqin* dan *syuhada'*”.

4. Menjaga etika sebagai seorang muslim.

Bekerja juga harus memperhatikan adab dan etika sebagai seorang muslim, seperti etika dalam berbicara, menegur, berpakaian, bergaul, makan, minum, berhadapan dengan *customer*, rapat, dan sebagainya. Bahkan akhlak atau etika ini merupakan ciri kesempurnaan iman seorang *mu'min*. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW mengatakan, "Orang *mu'min* yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya." (HR. Turmudzi). Dalam bekerja, seorang *mu'min* dituntut untuk bertutur kata yang sopan, bersikap yang bijak, sesuai dengan tuntunan Islam, yang menunjukkan jati dirinya sebagai seorang yang beriman. Bahkan dalam hadits yang lain Rasulullah SAW menggambarkan bahwa terdapat dua sifat yang tidak mungkin terkumpul dalam diri seorang *mu'min*, yaitu *bakhil* dan akhlak yang buruk. (HR. Turmudzi)

5. Tidak melanggar prinsip-prinsip syariah.

Aspek lain dalam etika bekerja dalam Islam adalah tidak boleh melanggar prinsip-prinsip syariah dalam pekerjaan yang dilakukannya. Tidak melanggar prinsip syariah ini dapat dibagi menjadi beberapa hal, Pertama dari sisi dzat atau substansi dari pekerjaannya, seperti memproduksi barang yang haram, menyebarluaskan

kefasadan, riba, risywah, dan sebagainya. Kedua dari sisi penunjang yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, seperti tidak menutup aurat, *ikhtilat* antara laki-laki dengan perempuan, membuat fitnah dalam persaingan, dan sebagainya. Pelanggaran-pelanggaran terhadap prinsip syariah, selain mengakibatkan dosa dan menjadi tidak berkahnya harta, juga dapat menghilangkan pahala amal shaleh kita dalam bekerja. Allah SWT berfirman, "Hai orang-orang yang beriman, taatlah kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan janganlah kalian membatalkan amal perbuatan/pekerjaan kalian.." (QS. 47 : 33).

6. Menghindari *syubhat*

Dalam bekerja terkadang seseorang dihadapkan dengan adanya *syubhat* atau sesuatu yang meragukan dan samar antara kehalalan dengan keharamannya. Seperti unsur-unsur pemberian dari pihak luar, yang terdapat indikasi adanya satu kepentingan tertentu. Atau seperti bekerja sama dengan pihak-pihak yang secara umum diketahui kedzaliman atau pelanggarannya terhadap syariah. Dan *syubhat* semacam ini dapat berasal dari internal maupun eksternal. Oleh karena itulah, kita diminta hati-hati dalam kesyubhatan ini. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda, "Halal itu jelas dan haram itu jelas, dan diantara keduanya ada perkara-perkara yang *syubhat*. Maka barang siapa yang terjerumus dalam perkara yang *syubhat*, maka ia terjerumus pada yang diharamkan..." (HR. Muslim)

7. Menjaga *ukhuwah Islamiyah*.

Aspek lain yang juga sangat penting diperhatikan adalah masalah *ukhuwah islamiyah* antara sesama muslim. Jangan sampai dalam bekerja atau berusaha melahirkan perpecahan di tengah-tengah kaum muslimin. Rasulullah SAW sendiri

mengemukakan tentang hal yang bersifat *preventif* agar tidak merusak *ukhuwah Islamiyah* di kalangan kaum muslimin.

Selain sebagai satu kewajiban, Islam juga memberikan penghargaan yang sangat mulia bagi para pemeluknya yang dengan ikhlas bekerja mengharapkan keridhaan Allah SWT. Penghargaan tersebut adalah sebagaimana dalam riwayat-riwayat hadits berikut :

1. Akan diampuni dosa-dosanya oleh Allah SWT

Dari Ibnu Abbas ra berkata, Aku mendengar Rasulullah SAW bersabda, 'Barang siapa yang merasakan keletihan pada sore hari, karena pekerjaan yang dilakukan oleh kedua tangannya, maka ia dapatkan dosanya diampuni oleh Allah SWT pada sore hari tersebut.' (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Ausath VII/289)

2. Dihapuskan dosa-dosa tertentu yang tidak dapat dihapuskan dengan shalat, puasa dan shadaqah

Dari Abu Hurairah berkata, bahwa Rasulullah SAW bersabda, 'Sesungguhnya diantara dosa-dosa itu terdapat suatu dosa yang tidak dapat diampuni dengan shalat, puasa, haji dan juga umrah.' Sahabat bertanya, "Apa yang bisa menghapuskannya wahai Rasulullah?". Beliau menjawab, "Semangat dalam mencari rizki". (HR. Thabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Ausath I/38)

3. Mendapatkan cinta Allah SWT

Dari Ibnu Umar ra bersabda, 'Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang bekerja dengan giat'. (HR. Imam Tabrani, dalam Al-Mu'jam Al-Aushth VII/380)

4. Terhindar dari azab neraka

Dalam sebuah riwayat dikemukakan, "Pada suatu saat, Saad bin Muadz Al-Anshari berkisah bahwa ketika Nabi Muhammad SAW baru kembali dari Perang Tabuk, beliau melihat tangan Sa'ad yang melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman karena diterpa sengatan matahari. Rasulullah bertanya, 'Kenapa tanganmu?' Saad menjawab, 'Karena aku mengolah tanah dengan cangkul ini untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku.'" Kemudian Rasulullah SAW mengambil tangan Saad dan menciumnya seraya berkata, 'Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh oleh api neraka'" (HR. Tabrani)

5. Bekerja mencari nafkah digolongkan dalam *fi sabilillah*

Dari Ka'ab bin Umrah berkata, "Ada seseorang yang berjalan melalui tempat Rasulullah SAW. Orang itu sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas. Para sahabat lalu berkata, 'Ya Rasulullah, andaikata bekerja seperti dia dapat digolongkan *fi sabilillah*, alangkah baiknya.' Lalu Rasulullah bersabda, 'Jika ia bekerja untuk mengidupi anak-anaknya yang masih kecil, itu adalah *fi sabilillah*; Jika ia bekerja untuk membela kedua orang tuanya yang sudah lanjut usia, itu adalah *fi sabilillah*; dan jika ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak meminta-minta, maka itu adalah *fi sabilillah*.'" (HR. Thabrani)

Riwayat-riwayat di atas sudah lebih dari cukup bagi seorang mu'min untuk menjadi motivator dalam bekerja, terlebih-lebih bekerja di Lembaga Keuangan Syariah, yang memiliki visi untuk merealisasikan syariat Allah di muka bumi ini. Oleh karenanya seorang muslim yang baik adalah yang bekerja dengan penuh kesungguhan dan ketekunan. Karena selain mendapatkan penghasilan untuk

kehidupan dunianya, ia juga mendapatkan beribu kebaikan untuk kehidupannya di akhirat kelak. Selain itu, dari keterangan hadis dan uraian Al Qur'an jelaslah bahwa setiap Muslim harus menjadi seorang pekerja yang profesional. Dengan demikian ia melaksanakan salah satu perintah Allah untuk berbuat ihsan dan juga mensyukuri karunia Allah berupa kekuatan akal dan fisiknya yang diberikan sebagai bekal dalam bekerja. Mengabaikan potensi akal dan fisik ini atau tidak "menajamkannya" bisa bermakna tidak mensyukuri nikmat dan karunia Ilahi Rabbi.

Islam mengajarkan etika paripurna yang memiliki nilai antisipatif jauh ke depan dengan dua ciri utama: Pertama, akhlak Islam tidak menentang fitrah manusia. Kedua, akhlak Islam bersifat rasional. Karena dua sifat tersebut, maka akhlak Islam tidak terdistorsi oleh perjalanan sejarah. Bahkan lebih dari itu, akhlak Islam tidak teranomali oleh kehidupan modern. (Mutmainah, 2006). Sementara itu, etika bisnis Islam muncul ke permukaan, dengan landasan bahwa Islam adalah agama yang sempurna. Islam merupakan kumpulan aturan-aturan ajaran (doktrin) dan nilai-nilai yang dapat menghantarkan manusia dalam kehidupannya menuju tujuan kebahagiaan hidup baik di dunia maupun di akherat.

Ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan Sang Pencipta. Karena Allah Maha Sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum Muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia, etika merupakan alasan-alasan rasional tentang semua tindakan manusia dalam semua aspek kehidupannya. Al-Khayyath (2000) dalam Fitria (2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah: adanya keterikatan individu terhadap diri dan

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

Sistem etika Islam berbeda dari sistem etika sekuler dan dari ajaran moral yang diyakini oleh agama-agama lain. Sepanjang rentang sejarah peradaban, model-model sekuler ini mengasumsikan ajaran moral yang bersifat sementara dan berubah-ubah karena didasarkan pada nilai-nilai yang diyakini para pencetusnya, misalnya *Epicurianisme* atau ajaran tentang kebahagiaan demi kebahagiaan semata. Model-model ini pada umumnya membangun sebuah sistem etika yang terpisah dari agama. Pada saat yang sama, ajaran moral yang diyakini oleh sejumlah agama lain seringkali terlampaui menekankan nilai-nilai yang mengabaikan keberadaan kita di dunia ini. Sebagai contoh, ajaran Kristen yang terlampaui menekankan kedudukan biara telah mendorong pengikutnya untuk menyingkir dari hiruk-pikuk dan kesibukan kehidupan sehari-hari. Sebaliknya, ajaran Islam yang melekat dalam sistem etika Islam menekankan hubungan antara manusia dengan Sang Pencipta. Karena Allah Maha Sempurna dan Maha Mengetahui, maka kaum Muslim memiliki ajaran moral yang tidak terikat waktu dan tidak dipengaruhi oleh perilaku manusia. Ajaran etika Islam dapat diterapkan sampai kapanpun karena Sang Pencipta berada lebih dekat dari urat leher manusia, dan memiliki pengetahuan yang sempurna dan abadi (Muhammad, 2004).

Lima konsep kunci yang membentuk sistem etika Islam adalah: keesaan, keseimbangan, kehendak bebas, tanggung jawab, serta kebajikan. Tabel ringkas mengenai konsep filsafat etika dapat disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1
Aksioma Filsafat Etika Islam

Keesaan	Berhubungan dengan konsep tauhid. Berbagai aspek dalam kehidupan yakni politik, ekonomi, sosial dan keagamaan membentuk satu kesatuan homogen, yang bersifat konsisten dari dalam , dan integrasi dengan alam semesta secara luas. Ini adalah dimensi vertikal Islam.
Keseimbangan	Berhubungan dengan konsep keesaan adalah keseimbangan diantara berbagai kehidupan manusia seperti yang disebutkan di atas untuk menciptakan aturan sosial yang terbaik. Rasa keseimbangan ini diperoleh melalui tujuan yang sadar. Ini adalah dimensi horizontal Islam.
Kehendak Bebas	Kemampuan manusia untuk bertindak tanpa tekanan eksternal dalam ukuran ciptaan Allah dan sebagai khalifah Allah di muka bumi.
Tanggung Jawab	Keharusan manusia untuk diperhitungkan semua tindakannya.
Kebajikan	Ihsan atau suatu tindakan yang memberi keuntungan bagi orang lain tanpa ada suatu kewajiban tertentu.

Sumber : (Beekun, 1997 dalam Muhammad, 2004)

Berdasarkan uraian di atas, maka nilai dasar dan prinsip umum etika kerja dalam perspektif Islam dapat diartikan sebagai etika kerja yang mengedepankan nilai-nilai Al Quran. Selain itu sejumlah parameter kunci dibentuk untuk sistem etika Islam. Parameter tersebut adalah sebagai berikut (Muhammad, 2004) :

- Berbagai tindakan ataupun keputusan disebut etis bergantung pada niat individu yang melakukannya. Allah Maha Kuasa mengetahui apapun niat kita sepenuhnya dan secara sempurna.
- Niat baik yang diikuti tindakan yang baik akan dihitung sebagai ibadah. Niat yang halal tidak dapat mengubah tindakan yang haram menjadi halal.
- Islam memberikan kebebasan kepada individu untuk percaya dan bertindak berdasarkan apapun keinginannya, namun tidak dalam hal tanggung jawab dan keadilan.
- Percaya kepada Allah SWT memberi individu kebebasan sepenuhnya dari hal apapun atau siapapun kecuali Allah.
- Keputusan yang menguntungkan kelompok mayoritas ataupun minoritas tidak secara langsung bersifat etis dalam dirinya.
- Islam mempergunakan pendekatan terbuka terhadap etika, bukan sebagai sistem yang tertutup, dan berorientasi diri sendiri. Egoisme tidak mendapat tempat dalam ajaran Islam.
- Keputusan etis harus didasarkan pada pembacaan secara bersama-sama antara Al Quran dan alam semesta.

- Tidak seperti sistem etika yang diyakini banyak agama lain, Islam mendorong umat manusia untuk melaksanakan tazkiyah melalui partisipasi aktif dalam kehidupan ini. Dengan berperilaku secara etis di tengah godaan ujian dunia, kaum muslim harus mampu membuktikan ketaatannya kepada Allah SWT.

2.1.3 Komitmen Profesi

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan sebagai berikut:

- Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi
- Kesiediaan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi
- Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi (Mowday *et al.*, 1979 dalam Aji dan Sabeni, 2003).

Aranya dkk. (1982) dalam Restuningdiah (2009) menyatakan bahwa Komitmen Profesional adalah:

- Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi
- Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi
- Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi

2.1.3.1 Etika Kerja Islam dan Komitmen Profesi

Para profesional dalam menjalankan tugas profesinya harus berpegang pada nilai-nilai profesional. Menurut teori sosiologi klasik tentang profesi (Goode, 1957

dalam Lekatompessy, 2005) disebutkan bahwa para profesional mempunyai *bodies of knowledge* yang terkait dengan pusat keinginan dan nilai dari suatu sistem sosial. Larson (1977) dalam Lekatompessy (2005) mengatakan bahwa masyarakat mengharapkan para profesional untuk berkomitmen terhadap jasa yang diberikan kepada publik melebihi insentif material. Oleh karena itu, akuntan sebagai suatu profesi harus menunjukkan sikap profesional dalam melakukan pekerjaan.

Internal auditor mempunyai tugas pokok untuk menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 2002). Selain itu, internal auditor mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi di mana mereka bekerja, masyarakat, dan diri mereka sendiri. Dalam menjalankan profesinya, seorang internal auditor terkadang berhadapan dengan dilema etik yang melibatkan pilihan antara nilai-nilai yang bertentangan. Saat menghadapi dilema etik tersebut, nilai dan keyakinan individu menjadi dasar pertimbangan profesional, dan kesadaran moral memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan akhir.

Tetapi perlu dipahami, bahwa dalam menjalankan profesinya, seorang internal auditor tidak hanya bertanggung jawab pada pimpinan tetapi juga bertanggung jawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosial ekonomi di dunia dan di akhirat

(Burhanudin, 1996 dalam Aji dan Sabeni, 2003). Menurut Islam, akuntan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Akuntan harus mengetahui dan meyakini Islam sebagai cara hidupnya.
2. Akuntan harus memiliki karakter yang baik, jujur, dan terpercaya.
3. Akuntan harus adil, efisien, dan independen.
4. Akuntan harus bertanggung jawab kepada masyarakat dan negara.
5. Akuntan harus bertanggung jawab melaporkan setiap transaksi yang bertentangan dengan hukum Islam (Harahap, 1997).

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983 dalam Aji dan Sabeni, 2003). Aranya *et al.* (1981) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai berikut:

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

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Trisnaningsih, 2002).

Robbins (2003) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja. Meyer *et al.* (1990) dalam Hayutri (2005) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosi (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*). Meyer *et al.* (1990) dalam Hayutri (2005) menjelaskan bahwa pandangan ini serupa dengan beberapa definisi dan konseptualisasi lain, misalnya:
 - *Cohesion Commitment* sebagai keterkaitan individu dengan emosi kelompok.

- *Partisan* sebagai keterkaitan afektif individu pada tujuan dan nilai organisasi, pada satu peran dalam kaitan dengan tujuan dan nilai pada organisasi itu sendiri.
 - *Organizational Commitment* sebagai kekuatan relative individu mengidentifikasi dengan terlibat dalam organisasi.
2. *Continuance Commitment* (Komitmen Kontinuan) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
 3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif) terjadi dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

2.1.4.1 Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Menurut Mowday, Porter dan Steers (1982) dalam Aji dan Sabeni (2003), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi
2. Kemauan untuk berusaha dengan semangat yang tinggi (kerja keras) demi organisasi
3. Kepercayaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Yosef (2000) dalam Aji dan Sabeni (2003) mengungkapkan bahwa etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Skas *et. al.*, (1996) dalam Fitria (2003) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Morrow dan Mc Elroy (1986) dalam Januarti

dan Bunyaanudin (2006) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Pada dasarnya etika kerja Islam yang bersumber dari syariah memandang bekerja sebagai ibadah. Umat manusia yang dapat menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh adalah sebuah bentuk tanggung jawab manusia kepada agamanya. Komitmen dari seorang anggota sangat diperlukan dalam kehidupan berorganisasi. Komitmen menunjukkan sikap loyalitas untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Islam mengatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akherat.

2.1.4.2 Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi

Lima konsep profesionalisme dari Hall (1968) dalam Restuningdiah (2009) adalah sebagai berikut :

- Afiliasi komunitas (*community affiliation*) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.
- Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy demand*) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien, mereka yang bukan anggota profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa

kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

- Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (*belief self regulation*) dimaksud bawah yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan “orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- Dedikasi pada profesi (*dedication*) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan.
- Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.
- Kewajiban sosial (*social obligation*) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Dari definisi di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa suatu karakteristik yang istimewa dari seorang profesional adalah dia bisa membuat hal-hal yang biasa menjadi hal yang lebih baik meskipun dalam pelaksanaannya banyak

tekanan dari luar yang menghambat dan memaksanya untuk mundur. Sikap yang gigih ini merupakan percampuran yang kental antara disiplin pribadi (*self discipline*) dengan kekuatan dari dalam (*internal force*).

Di dalam diri seorang profesional terkandung suatu idealisme yang tercermin dari komitmen yang dia berikan seperti komitmen pada pelayanan atau pekerjaan, komitmen pada peningkatan mutu dan komitmen pada suatu merek dan termasuk komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi akan lebih mudah berkomitmen terhadap organisasinya. Mereka akan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu, senang hati, serta dengan antusiasme yang tinggi. Komitmen profesi yang tinggi membuat diri seseorang bertanggung jawab dan loyal kepada organisasi di mana dia bekerja.

Norris dan Nelbuhr (1984) dalam Restuningdiah (2009) menemukan bahwa akuntan publik dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi pula. Sedangkan dalam bidang auditor internal, Rahmawati (1997) dalam Restuningdiah (2009) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi.

2.1.5 Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (2003) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Perubahan terencana merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi pada tujuan. Tujuan dari perubahan terencana adalah sebagai berikut:

- Perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan
- Perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan

Schuler dan Jackson (1997) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengemukakan terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21, yaitu:

1. Perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh.
2. Restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam

Proses perubahan membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, sumber daya manusia profesional 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 menyesuaikan kembali sumber daya manusia (Schuler et al., 1997 dalam Arifuddin dan Anik 2002).

Menurut Bennis (1969) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organizations' climate*),

variabel manusia (*people variables*). Golembiewski (1993), Srinivas (1994) dalam Januarti (2006) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

2.1.5.1 Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Di dalam etika kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi.

Yousef (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika kerja Islam akan lebih dapat menerima perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi. Nilai-nilai dalam etika kerja Islam mengajarkan seseorang untuk melihat organisasi sebagai tempat di mana dia harus memberikan kontribusi yang positif untuk pencapaian tujuan melalui sikap *adaptable* nya terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

2.1.5.2 Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Mowday dan Streers (1982) dalam Ariffudin dan Anik (2003) mengemukakan komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi antara lain:

1. *Identification* yaitu pemahaman atau penghayatan dari tujuan organisasi.
2. *Involment* yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau

perasaan bahwa pekerjaannya adalah menyenangkan.

3. *Loyalty* yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerja dan tempat tinggal.

Iverson (1996) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi merupakan penentu keberhasilan terhadap perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mendukung tujuan dan nilai organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang berdaya guna dan lebih dapat menerima perubahan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Arifuddin dan Anik (2002) menguji hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dan perubahan organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya yaitu Dosen Akuntansi pada Perguruan Tinggi Islam di Malang dan Makasar. Alat analisis yang digunakan adalah regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan langsung antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dan perubahan organisasi.

Aji dan Sabeni (2003) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini Aji membagi etika kerja Islam dalam tiga dimensi (Pertanggungjawaban, Keadilan, dan Kebenaran). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal Bank di Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi. Dalam pengujian hipotesisnya menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi

pelaksanaan kode etik dan dimensi pertanggungjawaban, keadilan, dan kebenaran dalam etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi auditor dan juga komitmennya terhadap organisasi.

Fitria (2003) menguji pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian tersebut menggunakan sampel 295 akuntan dari organisasi berbasis Islam di Indonesia. Hasil perhitungan analisis SEM (*Structural Equation Models*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dengan dimensi sikap (*cognitive, affective, dan behavioral tendency*).

Januarti dan Bunyaanudin (2006) menguji pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap) dan staf akuntan pada kantor akuntan publik di Semarang. Alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linear. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

Dewi dan Bawono (2008) menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Dalam penelitian ini,

Dewi membagi sikap karyawan dalam tiga dimensi (*cognitive*, *affective*, dan *behavioral*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi Bank Umum di wilayah Eks Karesidenan Banyumas (Banyumas, Cilacap, Purbalingga, dan Banjarnegara). Sampel karyawan bagian akuntansi dipilih karena merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk penyelenggaraan kegiatan akuntansi di Bank Umum. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi. Tabel 2.3 menyajikan secara ringkas penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Arifuddin dan Sri Anik (2002)	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi	Terdapat hubungan yang positif dan langsung antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi dan perubahan organisasi
2.	Gunawan Aji dan Arifin Sabeni (2003)	Etika Kerja Islam (dimensi pertanggungjawaban, keadilan, dan kebenaran), Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesi	Semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan dimensi pertanggungjawaban, keadilan, dan kebenaran dalam etika kerja Islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi auditor dan juga komitmennya terhadap organisasi
3.	Astri Fitria (2003)	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (dimensi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> , dan <i>behavioral tendency</i>)	Etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dengan dimensi sikap (<i>cognitive</i> , <i>affective</i> , dan <i>behavioral tendency</i>).
4.	Indira Januarti dan Ashari Bunyaanudin (2006)	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Sikap Perubahan Organisasi	Etika kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap sikap perubahan organisasi
5.	Sari Suasana Dewi dan Icuk Rangga Bawono (2008)	Etika Kerja Islam, dan ikap Perubahan Organisasi (dimensi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> , dan <i>behavioral</i>)	Etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, etika kerja Islam yang berdasar atas pedoman dan ajaran agama Islam dihubungkan dengan komitmen profesi, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi. Dalam hubungan yang saling terkait ini, komitmen profesi dan komitmen organisasi juga bertindak sebagai variabel intervening untuk menghubungkan variabel etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Secara garis besar, kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4 Perumusan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi

Menurut Cohen *et al.*, (1980) dalam Aji dan Sabeni (2003), setiap tindakan individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut, setelah berinteraksi dengan pengalaman-pengalaman pribadi dan sistem nilai individu, akan menentukan harapan-harapan atau tujuan-tujuan dalam setiap perilakunya, sebelum akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan dilakukan.

Panemon (1992) dalam Aji dan Sabeni (2003) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik auditor berhubungan dengan tingginya komitmen auditor pada profesi. Dalam hal menjalankan profesi, akan ada pertanggungjawaban tidak hanya pada pimpinan tetapi juga bertanggungjawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosio ekonomi di dunia dan di akherat (Burhanudin, 1996 dalam Aji dan Sabeni, 2003). Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Etika kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen profesi internal auditor.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen profesi merupakan peristiwa di mana individu sangat tertarik pada (mempunyai ketertarikan terhadap) nilai-nilai, aturan-aturan, serta tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya pasti akan berdasarkan

pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya. Seseorang dengan loyalitas yang tinggi terhadap profesinya, akan dengan mudah berkomitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Norris dan Nelbuhr (1984) dalam Restuningdiah (2009) menemukan bahwa akuntan publik dengan tingkat profesionalisme yang tinggi akan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi. Sedangkan dalam bidang auditor internal, Rahmawati (1997) dalam Restuningdiah (2009) menemukan bahwa profesionalisme mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lekattompessy (2003) dalam Restuningdiah (2009) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme dengan komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan terhadap akuntan publik tersebut menunjukkan bahwa akuntan yang memiliki sikap profesionalisme tinggi akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap KAP.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Komitmen profesi internal auditor berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi

2.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (1996) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi akan

menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Rasa memiliki itulah yang cenderung membuat pekerja mendukung perubahan-perubahan di dalam organisasinya untuk tujuan yang lebih baik bagi organisasinya tersebut. Seorang pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan memandang perubahan tersebut sebagai hal yang positif dan dia akan berusaha mencurahkan segenap idenya untuk dapat melihat organisasinya tetap eksis dan mempunyai predikat yang baik. Hasil penelitian Fitria (2003) menyimpulkan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa tenaga akuntan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Untuk variabel *continuance commitment* mempunyai pengaruh negatif terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat sesuatu agar mereka tetap bekerja pada organisasi tersebut karena adanya kebutuhan dan keinginan. Untuk variabel *normative commitment* terhadap sikap perubahan organisasi diperoleh hubungan yang positif.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H3 : Komitmen organisasi berhubungan langsung dan positif terhadap sikap terhadap perubahan organisasi

2.4.4 Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi

Ludigdo dan Machfoedz (1999) dalam Arifuddin dan Anik (2003) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub *et. al* (1993) mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Diungkapkan Oliver (1990) dalam Arifuddin (2003) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Saks *et. al* (1996) dalam Aji dan Sabeni (2003) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Putti *et. al* (1989) dalam Aji dan Sabeni (2003) melaporkan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau ekstrinsik etika kerja. Morrow and Mc Elroy (1986) dalam Arifuddin dan Anik (2003) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi. Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) dalam Arifuddin dan Anik (2003) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Etika kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi.

2.4.5. Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Seiring dengan perkembangan yang terjadi di setiap aspek kehidupan, membuat organisasi terus melakukan perubahan agar dapat menyesuaikan diri dan tidak tertinggal di dalam menentukan kebijakan atau kegiatan operasional lain. Tuntutan tersebut terkadang membuat individu di dalamnya berperilaku menurut kebutuhan dan kemauannya saat itu. Perilaku-perilaku menyimpang banyak ditemui karena mereka yang bekerja di dalam organisasi tidak ingin terlihat buruk dan cacat dalam menunjukkan kinerjanya. Untuk itu manusia sebagai seorang muslim dituntut untuk dapat berpikir maksimal dengan akal yang jernih dan sehat dan memahami isyarat-isyarat dalam Al Quran.

Yousef (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) mengemukakan sejumlah peneliti telah menemukan bahwa isu-isu etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana. Hasil penelitian Yousef (2000) menyatakan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* terhadap sikap perubahan organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian Fitria (2003) yang menyatakan bahwa variabel etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap perubahan organisasi. Hasil penelitiannya didasarkan pada pemikiran bahwa dalam etika kerja Islam, tenaga akuntan cenderung untuk

berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap terhadap perubahan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H5 : Etika kerja Islam berpengaruh langsung dan positif terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

2.4.6 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi melalui

Komitmen Profesi

Yousef (2000) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan korelasinya dengan aturan akuntansi mulai menarik perhatian sejumlah peneliti yang mengemukakan bahwa terdapat indikasi kecocokan etika dengan struktur organisasi dan hubungannya tersebut positif dengan tercapainya komitmen organisasi. Orientasi etis auditor diketahui tidak hanya mempengaruhi sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi. Namun komitmen yang tinggi belum menjamin menghasilkan auditor yang sensitif secara etis (Shaub *et al.*, 1993 dalam Januarti dan Bunyaanudin, 2006).

Menurut Mas'ud (2002) dalam Aji dan Sabeni (2003), komitmen biasanya digunakan untuk menunjukkan ketaatan seseorang atau perasaan senang terhadap suatu obyek, orang lain, kelompok orang, cita-cita, kewajiban atau perkara atau tujuan. Lebih jauh dikatakan bahwa komitmen merupakan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana karyawan akan menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal-hal yang dinilai penting oleh

mereka terhadap organisasi. Organisasi mempunyai tujuan yang serupa dengan tujuan profesi, konsekuensinya internal auditor yang menerapkan etika kerja dengan benar akan lebih berkomitmen pada tujuan dan standar yang ditetapkan organisasi (Shaub *et al.*, 1993 dalam Aji dan Sabeni, 2003).

Khomsiyah *et al.*, (1997) dalam Aji dan Sabeni (2003) menyatakan bahwa auditor yang idealis yang benar-benar memahami sekaligus menjalankan aturan, norma, dan nilai-nilai etika dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi. Komitmennya yang tinggi terhadap profesi akan mendorong auditor tersebut untuk dapat dengan mudah berkomitmen terhadap organisasinya. Islam memerintahkan kita untuk menyampaikan amanah (kepercayaan) yang diberikan oleh orang lain agar kita dapat menjaganya dengan baik sesuai dengan perintah Allah SWT.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H6 : Etika kerja Islam berhubungan positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi internal auditor.

2.4.7 Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Perubahan Organisasi melalui Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi

Diungkapkan oleh Aly *et al.*, (1997) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) bukti telah menunjukkan bahwa jaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan. Januarti dan Bunyaanudin (2006) menyatakan bahwa munculnya berbagai masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap samar dan mendua, bahkan berperilaku menurut kebutuhan dan kemauannya saat itu. Untuk itu manusia dituntut berpikir maksimal dengan akal

yang jernih dan sehat untuk mencari berbagai rujukan dan isyarat dalam Al Quran dan sunah dengan berijtihad.

Menurut Iverson (1996) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006), komitmen organisasi merupakan penentu keberhasilan terhadap perubahan organisasi. Seorang internal auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mendukung tujuan dan nilai organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang berdaya guna dan lebih dapat menerima perubahan organisasi. Adanya komitmen yang tinggi terhadap organisasi diawali dengan adanya komitmen yang tinggi pula terhadap profesi yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini berarti, seorang internal auditor yang berpegang teguh pada ajaran agamanya dan mampu menerapkan etika kerja Islam dengan sungguh-sungguh, akan dapat menerima dinamika perubahan lingkungan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi yang dimilikinya.

Dari latar belakang tersebut, rumusan hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H7 : Etika Kerja Islam berhubungan positif terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi internal auditor dan komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah etika kerja Islam dalam menguji pengaruhnya terhadap komitmen organisasi, komitmen profesi, dan sikap perubahan organisasi. Variabel dependen dari penelitian ini adalah sikap perubahan organisasi. Variabel independennya adalah etika kerja Islam. Sedangkan variabel intervening dari penelitian ini adalah komitmen profesi dan komitmen organisasi. Definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.1.1 Etika Kerja Islam

Etika kerja Islam yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2000 dalam Januarti dan Bunyaanudin, 2006). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan instrumen Ali (1988) dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006). Instrumen ini terdiri dari 17 item dengan menggunakan skala likert 5 point. Skala likert 5 point terdiri dari angka 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju, angka 2 tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju, dan angka 5 sangat setuju. Semakin tinggi angka, semakin mendukung hipotesis yang diajukan oleh penulis.

3.1.2 Komitmen Profesi

Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut (Restuningdiah, 2009). Komitmen profesi diukur dengan menggunakan 6 item skala komitmen profesi yang digunakan Aranya (1984) dalam Aji dan Sabeni (2003). Pengukuran komitmen profesi merepresentasikan individu pada etika profesi yang harus ditaati di samping etika keagamaan. Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 point. Skala ini terdiri dari angka 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju, angka 2 tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju, dan angka 5 sangat setuju. Semakin tinggi angka, semakin mendukung hipotesis yang diajukan oleh penulis.

3.1.3 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 (Newstroom, 1989 dalam Januarti dan Bunyaanudin 2006). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan 10 item skala komitmen organisasi yang digunakan Porter *et al.* (1974) dalam Fitria (2003) dan dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006). Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 point. Skala ini terdiri dari angka 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju, angka 2 tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju, dan angka 5 sangat setuju. Semakin tinggi angka, semakin mendukung hipotesis yang diajukan oleh penulis.

3.1.4 Sikap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996 dalam Januarti dan Bunyaanudin, 2006). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham *et al.* (1989) dalam Yousef (2000) dan dalam Januarti dan Bunyaanudin (2006) yang terdiri dari 18 item. Instrumen ini menggunakan skala Likert 5 point. Skala ini terdiri dari angka 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju, angka 2 tidak setuju, angka 3 netral, angka 4 setuju, dan angka 5 sangat setuju. Semakin tinggi angka, semakin mendukung hipotesis yang diajukan oleh penulis.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah internal auditor perbankan syariah di kota Semarang dan Jakarta. Alasan penentuan internal auditor di kota Semarang karena terdapat cukup banyak kantor cabang perbankan syariah di Kota Semarang dan juga karena letaknya yang dekat dengan domisili peneliti sehingga memudahkan pelaksanaan penelitian. Sedangkan alasan penentuan internal auditor di kota Jakarta adalah faktor jumlah internal auditor yang lebih banyak sehingga dapat diambil sampel yang cukup untuk penelitian ini.

Alasan peneliti memilih lembaga perbankan syariah karena selain lembaga perbankan mempunyai intensitas aktifitas lebih tinggi dibandingkan dengan lembaga / organisasi lain, individu yang bekerja pada perbankan syariah mayoritas beragama Islam. Hal ini akan semakin berhubungan dengan pelaksanaan etika kerja (khususnya

etika kerja Islam). Selain itu tingginya intensitas aktivitas yang dimiliki oleh lembaga perbankan juga akan semakin memungkinkan munculnya pelanggaran etika kerja.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik atau metode *purposive sampling*. Alasan pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* (*judgment sampling*) karena hanya akan memilih sampel yang memenuhi kriteria penelitian sehingga mereka dapat memberikan jawaban yang dapat mendukung jalannya penelitian ini.

Kriteria penelitian sampel adalah internal auditor yang bekerja di perbankan syariah yang beragama Islam, dengan pertimbangan bahwa seorang muslim diharapkan lebih memahami ajaran agamanya dan mempraktikannya dalam lingkungan kerja. Selain itu, kriteria internal auditor untuk penelitian ini adalah memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Dasar pertimbangannya adalah diperkirakan dalam jangka waktu 1 tahun internal auditor memiliki waktu dan pengalaman untuk beradaptasi serta menilai sendiri kondisi lingkungan kerjanya, sehingga mampu mengidentifikasi dan menentukan jawaban yang sesuai pada pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan variabel penelitian.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. (Indriantoro dan Supomo, 1999 dalam Aji dan Sabeni, 2003). Sedangkan sumber data berasal dari skor total yang

diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dikirim kepada internal auditor yang bekerja di lembaga perbankan syariah.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada internal auditor perbankan syariah. Untuk kota Semarang, kuesioner diantar langsung ke alamat responden. Sedangkan untuk kota Jakarta, peneliti menggunakan jasa pos dalam pengumpulan data, yaitu dengan mengirimkan kuesioner melalui pos disertai dengan perangko balasan. Selain itu, peneliti juga mendatangi langsung beberapa bank syariah di Jakarta dengan persetujuan dari pihak bank terlebih dahulu. Data harus diisi langsung oleh para internal auditor bank. Responden diharapkan mengembalikan kembali kuesioner ini kepada peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.

3.5 Metode Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus

terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Menurut Ghazali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (*loading*). Ketiga, berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2006).

3.5.1 Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif (Ghozali, 2006). Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

3.5.2 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006). *Discriminant validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan *item* pengukuran lebih besar

daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar *AVE* setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reabilitas *component score* variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan *composite reability*. Direkomendasikan nilai *AVE* harus lebih besar 0,50 (Fornell dan Larcker, 1981 dalam Ghazali, 2006).

Composite reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha* (Ghozali, 2006).

3.5.3 Metode Sobel

Di dalam penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu komitmen profesi dan komitmen organisasi. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (*independen*) dan variabel kriteria (*dependen*).

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (**a**)

dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M , sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M . *Standard error* koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 1,96$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2009).

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah internal auditor yang bekerja di beberapa lembaga perbankan syariah di Kota Semarang dan Jakarta. Dari sejumlah lembaga perbankan syariah tersebut, hanya ada 7 kantor bank yang bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian ini.

Jumlah kuesioner yang dibagikan untuk setiap kantor perbankan syariah berkisar antara 1- 25 kuesioner, disesuaikan dengan permintaan bank tersebut. Jumlah kuesioner yang dikirim melalui pos ke beberapa kantor perbankan syariah di Jakarta yaitu 10 kuesioner untuk setiap kantor bank.

Dari jumlah total kuesioner yang disebar dan dikirim, yaitu 110 kuesioner, jumlah kuesioner yang diisi dan dikembalikan adalah sebanyak 51 kuesioner. Jumlah kuesioner yang dikembalikan tapi tidak diisi lengkap sebanyak 9 kuesioner, dan yang tidak kembali adalah sebanyak 50 kuesioner.

Tabel 4.1
Daftar kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	110
Kuesioner yang tidak kembali	(50)
Kuesioner yang tidak diisi lengkap	(9)
Kuesioner yang layak digunakan untuk keperluan input data	51

Sumber : data diolah, 2010

Dalam penelitian ini, yang menjadi responden adalah internal auditor yang beragama Islam dan telah bekerja di perbankan syariah minimal 1 tahun. Tabel 4.2 menunjukkan gambaran 51 responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah sampel	51	100%
Jenis Kelamin:		
Pria	36	71 %
Wanita	15	29 %
Usia:		
21 – 25 tahun	2	4 %
26 – 30 tahun	5	10 %
> 30 tahun	44	86 %
Pendidikan:		
Diploma	-	-
S1	50	98 %
S2	1	2 %
Lama Bekerja:		
<2 tahun	1	2 %
2-3 tahun	3	6 %
>3 tahun	47	92 %

Sumber : data diolah, 2010

Berdasarkan tabel 4.2 , diketahui bahwa jumlah responden pria lebih banyak dibanding responden wanita. Jumlah responden pria sebanyak 36 orang (71%) dan wanita sebanyak 15 orang (29%). Sebagian besar responden adalah berumur di atas 30 tahun yaitu sebanyak 44 orang (86%), responden yang berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 5 orang (10%), dan hanya 2 orang yang berumur antara 21 – 25 tahun (4%). Selain itu berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 50 responden (98%) berpendidikan S1 dan hanya 1 responden (2%) berpendidikan S2.

Masa kerja responden di masing-masing kantor perbankan syariah bervariasi. Dari tabel 4.2 dapat diketahui jumlah responden yang lama bekerjanya di atas 3 tahun sebanyak 47 orang (92%). Jumlah responden yang lama bekerjanya antara 2 – 3 tahun sebanyak 3 orang (6%) dan sisanya 1 orang responden (2%) masih bekerja selama kurang dari 2 tahun.

4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian (Ghozali, 2006). Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

4.2.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghozali, 2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,60.

Tabel 4.3
Outer Loadings (Measurement Model)

	Model awal	Modifikasi
	Etika Kerja Islam	
EKI 1	0.876	0.897
EKI 2	0.886	0.905
EKI 3	0.849	0.863
EKI 4	0.791	0.812
EKI 5	0.339	
EKI 6	0.749	0.765
EKI 7	0.667	0.685
EKI 8	0.682	0.661
EKI 9	0.540	
EKI 10	0.188	
EKI 11	0.440	
EKI 12	0.445	
EKI 13	0.662	0.678
EKI 14	0.613	0.614
EKI 15	-0.274	
EKI 16	0.495	
EKI 17	-0.341	

Tabel 4.3 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Komitmen Profesi	
KP 1	0.781	0.795
KP 2	0.763	0.750
KP 3	0.774	0.828
KP 4	0.424	
KP 5	-0.754	
KP 6	0.797	0.770
	Komitmen Organisasi	
KO 1	0.842	0.835
KO 2	0.839	0.834
KO 3	0.857	0.856
KO 4	0.792	0.795
KO 5	0.132	
KO 6	0.741	0.754
KO 7	0.167	
KO 8	0.707	0.704
KO 9	0.715	0.723
KO 10	0.659	0.664

Tabel 4.3 (Lanjutan)
Outer Loadings (Measurement Model)

	Sikap terhadap Perubahan Organisasi	
PO 1	0.854	0.846
PO 2	0.910	0.944
PO 3	0.755	0.786
PO 4	0.757	0.774
PO 5	0.553	
PO 6	-0.008	
PO 7	0.124	
PO 8	0.199	
PO 9	0.815	0.858
PO 10	0.405	
PO 11	0.588	
PO 12	0.813	0.811
PO 13	0.634	0.716
PO 14	0.355	
PO 15	0.594	
PO 16	0.773	0.814
PO 17	0.233	
PO18	0.178	

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2010

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel 4.3. Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60.

Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,60. Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa semua *loading factor* memiliki nilai di atas 0,60, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model.

4.2.1.2 Statistik Deskriptif

Beberapa indikator dari variabel penelitian tidak digunakan dalam pengujian hipotesis, sehingga dalam penyajian analisis statistik deskriptif juga tidak akan disertakan. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Median	Standar Deviasi
Etika Kerja Islam	51	29	45	37,35	36	4,462
Komitmen Profesi	51	8	20	14,05	14	2,469
Komitmen Organisasi	51	18	39	27,37	27	4,894
Sikap Perubahan Organisasi	51	17	40	29,43	31	4,622

Sumber : Data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan data tersebut dapat ditunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam mempunyai kisaran teoritis antara 29 sampai dengan 45 dengan nilai rata-rata sebesar 37,35 dan standar deviasi sebesar 4,462. Dengan nilai rata-rata sebesar 37,35 yang lebih tinggi di atas nilai median (36), dapat dikatakan bahwa internal auditor perbankan syariah secara umum memiliki etika kerja Islam yang tinggi. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,462 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang etika kerja Islam yang besarnya 37,35.

Variabel komitmen profesi mempunyai kisaran teoritis antara 8 sampai dengan 20 dengan nilai rata-rata sebesar 14,05 dan standar deviasi sebesar 2,469. Dengan nilai rata-rata sebesar 14,05 yang lebih besar dari nilai median (14), dapat dikatakan bahwa internal auditor perbankan syariah secara umum memiliki

komitmen tinggi terhadap profesinya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 2,469 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang komitmen profesi yang besarnya 14,05.

Variabel komitmen organisasi mempunyai kisaran antara 18 sampai dengan 39 dengan nilai rata-rata sebesar 27,37 dan standar deviasi sebesar 4,894. Dengan nilai rata-rata sebesar 27,37 yang lebih besar dari nilai median (27), menunjukkan bahwa internal auditor perbankan syariah secara umum memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,894 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang komitmen organisasi yang besarnya 27,37.

Variabel sikap terhadap perubahan organisasi memiliki kisaran antara 17 sampai dengan 40 dengan nilai rata-rata sebesar 29,43 dan standar deviasi sebesar 4,622. Dengan nilai rata-rata sebesar 29,43 yang mendekati nilai median (31), dapat dikatakan bahwa internal auditor perbankan syariah secara umum cukup dapat menerima perubahan di dalam organisasinya. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,622 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang sikap perubahan organisasi yang besarnya 29,43.

4.2.1.3 Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading

lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.5
Nilai Discriminant Validity
(Cross Loading)

	EKI	KP	KO	SPO
EKI 1	0.897	1.073	1.04	0.542
EKI 2	0.905	0.725	0.688	0.36
EKI 3	0.863	0.52	0.445	0.252
EKI 4	0.812	0.362	0.538	0.182
EKI 6	0.765	0.425	0.272	0.147
EKI 7	0.685	0.136	0.284	0.091
EKI 8	0.661	0.204	0.504	0.268
EKI 13	0.678	0.227	0.447	0.312
EKI 14	0.614	0.213	0.234	0.214
KP 1	0.232	0.795	0.567	0.434
KP 2	0.285	0.750	0.737	0.518
KP 3	0.443	0.828	0.914	0.442
KP 6	0.302	0.770	0.576	0.398
KO 1	0.650	1.237	0.835	0.760
KO 2	0.292	0.531	0.834	0.621
KO 3	0.442	0.654	0.856	0.607
KO 4	0.255	0.525	0.795	0.452
KO 6	0.247	0.612	0.754	0.508

KO 8	0.166	0.370	0.704	0.438
KO 9	0.197	0.443	0.723	0.273

Tabel 4.5 (Lanjutan)
Nilai Discriminant Validity
(Cross Loading)

KO 10	0.126	0.110	0.664	0.395
PO 1	0.281	0.534	0.801	0.846
PO 2	0.363	0.710	0.837	0.944
PO 3	0.238	0.456	0.449	0.786
PO 4	0.178	0.608	0.592	0.774
PO 9	0.227	0.494	0.782	0.858
PO 12	0.106	0.419	0.675	0.811
PO 13	0.209	0.607	0.664	0.716
PO 16	0.160	0.414	0.786	0.814

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2010

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa beberapa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti bahwa setiap variabel laten belum memiliki *discriminant validity* yang baik dimana beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

4.2.1.4 Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0,70 dan AVE berada diatas 0,50. Pada tabel 4.6 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.6
Composite Reliability dan Average Variance Extracted

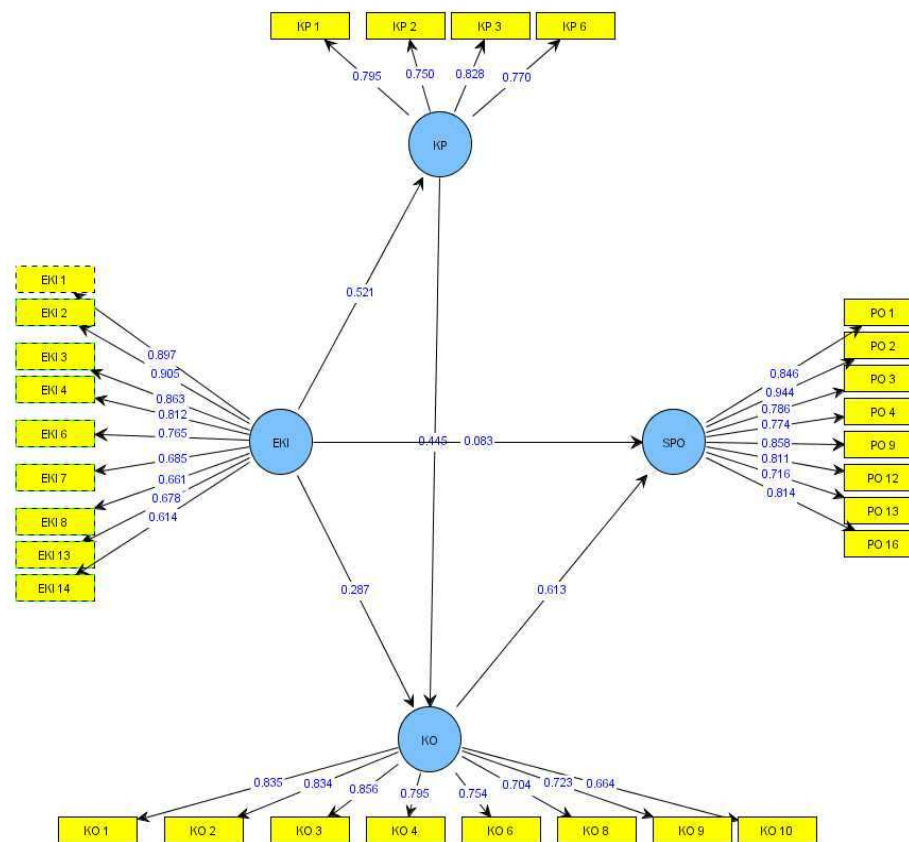
	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
EKI	0.929	0.595
KP	0.866	0.618
KO	0.922	0.598
SPO	0.943	0.674

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan AVE diatas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Gambar 4.1
Model Struktural



Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.7 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.7
Nilai R-Square

Var	<i>R-square</i>
KP	0.271
KO	0.413
SPO	0.435

Sumber: Pengolahan data dengan PLS, 2010

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 3 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel komitmen profesi (KP) yang dipengaruhi oleh etika kerja Islam, variabel komitmen organisasi (KO) yang dipengaruhi oleh Komitmen Profesi (KP) dan sikap terhadap perubahan organisasi (SPO) yang dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi (KO).

Tabel 4.7 menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel KP diperoleh sebesar 0,271, untuk variabel KO diperoleh sebesar 0,413 dan untuk variabel SPO diperoleh sebesar 0,435. Hasil ini menunjukkan bahwa 27,1% variabel komitmen profesi (KP) dapat dipengaruhi oleh variabel etika kerja Islam (EKI), 41,3% variabel komitmen

organisasi (KO) dipengaruhi oleh variabel komitmen profesi (KP) dan 43,5% variabel sikap terhadap perubahan organisasi (SPO) dipengaruhi oleh komitmen organisasi (KO).

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 4.8 memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 4.8

Result For Inner Weights

	Original Sample Estimate (O)	Mean of Subsamples (M)	Standard Deviation (STEDEV)	T-Statistics (O/STERR)
EKI -> KP	0.521	0.550	0.099	5.263*
KP -> KO	0.445	0.502	0.126	3.523*
KO -> SPO	0.613	0.670	0.128	4.778*
EKI -> KO	0.287	0.252	0.186	1.541
EKI -> SPO	0.083	0.040	0.171	0.485

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk

meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

4.2.3.1 Pengujian Hipotesis 1 (Etika kerja Islam berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen profesi internal auditor)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan variabel etika kerja Islam (EKI) dengan komitmen profesi (KP) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,521 dengan nilai t sebesar 5,263. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen profesi yang berarti sesuai dengan hipotesis pertama dimana etika kerja Islam mendorong komitmen terhadap profesi. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

4.2.3.2 Pengujian Hipotesis 2 (Komitmen profesi internal auditor berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan variabel komitmen profesi (KP) dengan komitmen organisasi (KO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dengan nilai t sebesar 3,523. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa komitmen profesi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti sesuai dengan hipotesis kedua dimana komitmen profesi mendorong komitmen terhadap organisasi. Hal ini berarti **Hipotesis 2 diterima**.

4.2.3.3 Pengujian Hipotesis 3 (Komitmen organisasi berhubungan langsung dan positif terhadap sikap perubahan organisasi)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa hubungan variabel komitmen organisasi (KO) dengan sikap perubahan organisasi (SPO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,613 dengan nilai t sebesar 4,778. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap sikap perubahan organisasi yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana komitmen organisasi mendorong sikap perubahan organisasi. Hal ini berarti **Hipotesis 3 diterima**.

4.2.3.4 Pengujian Hipotesis 4 (Etika Kerja berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa hubungan variabel etika kerja Islam (EKI) dengan sikap perubahan organisasi (SPO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,287 dengan nilai t sebesar 1,541. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis keempat dimana etika kerja Islam mendorong komitmen organisasi secara langsung. Hal ini berarti **Hipotesis 4 ditolak**.

4.2.3.5 Pengujian Hipotesis 5 (Etika Kerja berhubungan langsung dan positif terhadap sikap perubahan organisasi)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan variabel etika kerja Islam (EKI) dengan sikap perubahan organisasi (SPO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,083 dengan nilai t sebesar 0,485. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa etika kerja Islam memiliki hubungan yang positif tetapi tidak signifikan terhadap sikap perubahan organisasi yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima dimana etika kerja Islam mendorong sikap perubahan organisasi secara langsung. Hal ini berarti **Hipotesis 5 ditolak**.

4.2.3.6 Pengujian Hipotesis 6 (Etika kerja Islam berhubungan positif terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi internal auditor)

Pengujian hipotesis keenam untuk pengujian pengaruh tidak langsung variabel Etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui hasil pengujian terhadap pengaruh komitmen profesi terhadap komitmen organisasi. Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel.

Hasil pengujian pengaruh komitmen profesi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,445. Nilai t diperoleh sebesar 3,523. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa komitmen profesi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Hasil dari kedua pengujian diringkas sebagai berikut :

$$P_1 = 0,521$$

$$Se_1 = 0,099$$

$$P_2 = 0,445$$

$$Se_2 = 0,126$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel etika kerja Islam (EKI) terhadap komitmen organisasi (KO) merupakan perkalian dari pengaruh variabel etika kerja Islam (EKI) terhadap variabel komitmen profesi (KP) dengan KP terhadap KO, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{12} &= P_1 \cdot P_2 \\ &= (0,521) (0,445) \\ &= 0,231 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung EKI terhadap KO merupakan perkalian dari pengaruh EKI terhadap KP dengan KP terhadap KO, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{12} &= \sqrt{P_1^2 \cdot Se_2^2 + P_2^2 \cdot Se_1^2 + Se_1^2 \cdot Se_2^2} \\ &= \sqrt{(0,521)^2(0,126)^2 + (0,445)^2(0,099)^2 + (0,099)^2(0,126)^2} \\ &= \sqrt{0,0043 + 0,0019 + 0,00015} \\ &= \sqrt{0,00635} \end{aligned}$$

$$= 0,079$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{12}}{Se_{12}} = \frac{0,231}{0,079} = 2,924$$

Nilai t sebesar 2,924 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima. Dengan demikian **Hipotesis 6 diterima**.

4.2.3.7 Pengujian Hipotesis 7 (Etika kerja Islam berhubungan positif terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi internal auditor dan komitmen organisasi)

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan dengan melihat pula pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap terhadap perubahan organisasi (SPO). Pengujian Hipotesis 7 ini terlebih dahulu dilakukan dengan melihat hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap terhadap perubahan organisasi diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,613 dengan nilai uji t diperoleh sebesar 4,778. Nilai tersebut lebih besar dari 1,96. Dengan demikian diperoleh bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap sikap perubahan organisasi.

Dengan menerapkan kembali rumus Sobel dalam pengujian pengaruh mediasi komitmen profesi (KP) dan komitmen organisasi (KO) sebagai mediasi pengaruh etika kerja Islam (EKI) terhadap sikap perubahan organisasi (SPO) maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$P_{12} = 0,231$$

$$Se_{12} = 0,079$$

$$P_3 = 0,613$$

$$Se_3 = 0,128$$

Besarnya koefisien tidak langsung variabel etika kerja Islam (EKI) terhadap variabel sikap perubahan organisasi (SPO) dengan komitmen profesi (KP) dan komitmen organisasi (KO) sebagai mediasi akan dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} P_{123} &= P_{12} \cdot P_3 \\ &= (0,231) (0,613) \\ &= 0,141 \end{aligned}$$

Besarnya *standard error* tidak langsung EKI terhadap SPO melalui KP dan KO merupakan perkalian dari pengaruh EKI terhadap KP dengan KP terhadap KO dan KO terhadap SPO, sehingga diperoleh sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Se_{123} &= \sqrt{P_{12}^2 \cdot Se_3^2 + P_3^2 \cdot Se_{12}^2 + Se_{12}^2 \cdot Se_3^2} \\ &= \sqrt{(0,231)^2(0,128)^2 + (0,613)^2(0,079)^2 + (0,079)^2(0,128)^2} \\ &= \sqrt{0,00087 + 0,0023 + 0,0001} \\ &= \sqrt{0,0032} \end{aligned}$$

$$= 0,057$$

Dengan demikian nilai uji t diperoleh sebagai berikut :

$$t = \frac{P_{123}}{Se_{123}} = \frac{0,141}{0,057} = 2,473$$

Nilai t sebesar 2,473 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut positif signifikan. Dengan demikian maka pengaruh antara etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi dengan komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening memiliki hubungan yang positif signifikan. Dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi internal auditor

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk etika kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk komitmen profesi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 5,263. Dengan demikian, hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang internal auditor yang memiliki etika kerja Islam

yang tinggi cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap profesinya.

4.3.2 Pengaruh komitmen profesi internal auditor terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk komitmen organisasi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 3,523. Dengan demikian, hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang internal auditor yang memiliki komitmen profesi yang tinggi cenderung akan memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasinya.

4.3.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap perubahan organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap konstruk sikap perubahan organisasi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 4,778. Dengan demikian, hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa seorang internal auditor yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan mendukung perubahan yang terjadi di dalam organisasinya.

4.3.4 Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk etika kerja Islam berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap konstruk komitmen organisasi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang lebih rendah dari 1,96 yakni sebesar 1,541. Dengan demikian, hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap komitmen organisasi. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena seorang internal auditor yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi tidak selalu memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasinya. Selain itu adanya sifat-sifat kesederhanaan (*qana'ah* atau *zuhud*) yang dituntunkan dalam etika Islam, seperti yang dijelaskan oleh Al-Ghazali dalam Sudarsono (1993) dalam Arifuddin dan Anik (2003) yaitu: menerima dengan rela apa yang ada, memohon kepada Allah tambahan yang pantas disertai dengan usaha atau ikhtiar, menerima dengan sabar ketentuan Allah, bertawakal kepada Allah dan tidak tertarik oleh tipu daya. Mendasarkan pada etika Islam tersebut, apabila terdapat ketetapan atau regulasi apapun di dalam organisasi yang tidak sesuai dengan pedoman etika kerja Islam yang dia pegang, tidak akan menjadikan seseorang itu mudah untuk berkomitmen terhadap organisasinya.

4.3.5 Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, dapat disimpulkan bahwa konstruk etika kerja Islam berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap konstruk sikap perubahan organisasi secara langsung. Hal ini dapat dilihat dari nilai *t-statistic* yang

lebih rendah dari 1,96 yakni sebesar 0,485. Dengan demikian, hipotesis H5 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara langsung terhadap sikap perubahan organisasi. Alasan penolakan hipotesis ini diduga karena berkaitan dengan lingkungan budaya organisasi. Lingkungan budaya organisasi cenderung sudah memiliki karakteristik-karakteristik permanen dan relatif stabil. Pada dasarnya penolakan ini disebabkan anggota-anggota organisasi menginginkan kondisi yang stabil di mana pada kondisi ini akan memberi suatu tingkat stabilitas dan perilaku-perilaku yang dapat diperkirakan walaupun dengan penolakan ini akan menghambat adaptasi dan kemajuan organisasi (Robbins, 2003).

4.3.6 Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi internal auditor

Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dengan komitmen profesi sebagai variabel intervening menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Pengujian hipotesis keenam ini dilakukan dengan mengetahui pengujian antara variabel komitmen profesi dengan komitmen organisasi terlebih dahulu. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 3,523. Hal ini berarti komitmen profesi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan untuk pengaruh mediasi dilakukan pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menggunakan perhitungan rumus Sobel. Dari pengujian tersebut didapat nilai *t* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 5,830. Hal ini berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka

dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi melalui komitmen profesi dapat diterima. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang internal auditor yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi cenderung akan lebih mudah untuk berkomitmen terhadap organisasinya melalui komitmen profesi yang dia miliki.

4.3.7 Pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi internal auditor dan komitmen organisasi

Pengujian terhadap hipotesis ketujuh yaitu pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi dengan komitmen profesi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening juga menunjukkan hubungan positif signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan terlebih dahulu mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap perubahan organisasi. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai uji *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 4,778. Hal itu berarti komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Pengaruh mediasi pada hipotesis ini dilakukan melalui pengujian antar variabel intervening dengan variabel dependen dengan menerapkan kembali perhitungan rumus Sobel. Dari pengujian tersebut diperoleh nilai *t* yang lebih besar dari 1,96 yakni sebesar 2,240. Hal ini berarti parameter mediasi tersebut positif signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel etika kerja Islam terhadap sikap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi dapat diterima. Dari kedua pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang internal auditor yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi akan

lebih mudah menerima perubahan di dalam organisasinya melalui komitmennya terhadap profesi dan organisasi yang dia miliki.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen profesi yang dimiliki oleh seorang internal auditor, komitmen organisasi, dan sikapnya terhadap perubahan yang terjadi di dalam organisasinya. Dalam hal ini, komitmen profesi dan komitmen organisasi bertindak sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja Islam dan komitmen profesi internal auditor. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang semakin memahami norma atau aturan di dalam etika kerja Islam akan semakin berkomitmen terhadap profesinya.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara komitmen profesi internal auditor dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang

memiliki komitmen profesi yang tinggi akan semakin menunjukkan kelayakannya terhadap organisasi tempat dia bekerja.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara komitmen organisasi dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan memungkinkan dia untuk dapat menerima perubahan sebagai hal yang positif untuk organisasi tempat dia bekerja.
4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa internal auditor yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap komitmennya pada organisasi tempat dia bekerja.
5. Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi. Hal ini berarti bahwa internal auditor yang memiliki etika kerja Islam yang tinggi tidak akan berpengaruh secara langsung terhadap sikapnya dalam menerima perubahan-perubahan di dalam organisasi.
6. Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dengan komitmen organisasi melalui komitmen profesi internal auditor. Komitmen profesi dapat memediasi secara positif atas

pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen organisasi. Namun apabila etika kerja Islam dihubungkan secara langsung dengan komitmen organisasi, hasilnya tidak berpengaruh signifikan seperti yang disebutkan di hipotesis keempat. Hal ini berarti bahwa seorang internal auditor perbankan syariah yang sungguh-sungguh memahami dan menerapkan etika kerja Islam akan lebih mudah berkomitmen terhadap organisasinya melalui komitmennya sebagai internal auditor yang dia miliki sebelumnya.

7. Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan adanya hubungan positif antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi. Komitmen profesi dan komitmen organisasi dapat memediasi secara positif atas pengaruh etika kerja islam terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Namun apabila etika kerja Islam dihubungkan secara langsung dengan sikap perubahan organisasi, hasilnya tidak berpengaruh signifikan seperti yang disebutkan di hipotesis kelima. Hal ini berarti bahwa seorang internal auditor yang mampu memahami, menerapkan, dan memegang teguh etika kerja Islam akan cenderung untuk lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi di dalam organisasi melalui komitmen profesi dan komitmen organisasi yang dia miliki sebelumnya.

5.2 Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu :

1. Kuesioner disampaikan kepada responden melalui divisi umum di setiap kantor perbankan syariah, sehingga responden tidak didampingi pada saat pengisian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan. Selain itu ada kemungkinan responden yang kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud pernyataan kuesioner.
2. Kuesioner hanya didistribusikan di Bank Syariah Kota Semarang dan Jakarta. Cakupan penelitian yang sempit menyebabkan hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi.
3. Setiap indikator dari masing-masing variabel laten dalam penelitian ini masih memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibanding nilai *loading* jika dihubungkan dengan variabel laten lain. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa variabel laten masih memiliki pengukur yang berkorelasi tinggi dengan konstruk lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan :

1. Penelitian selanjutnya hendaknya perlu dilakukan uji *pra-sampling* kuesioner, karena dalam penelitian ini masih terdapat indikator-indikator yang bersifat ganda yaitu satu indikator dapat mengukur dua variabel.
2. Sampel dalam penelitian ini hanya berasal dari 7 kantor perbankan syariah, sehingga penelitian selanjutnya hendaknya dapat dilakukan dengan

memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah kantor perbankan syariah yang dijadikan objek penelitian.

3. Penelitian ini dilakukan pada lembaga perbankan syariah. Masih perlu dilakukan penelitian kembali pada populasi yang berbeda, misalnya perusahaan jasa, sektor perdagangan dan manufaktur, atau lembaga keuangan lain selain di perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni 2003. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening". Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.
- Agustina, Hayutri. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. Skripsi S1. Universitas Diponegoro. Semarang
- Arifuddin dan Sri Anik. 2002. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi". Simposium Nasional Akuntansi V. September 2002.
- Bisri, Mustofa. 2008. "Mencari Bening Mata Air". Kompas Media Nusantara. Jakarta.
- Dewi, Sari Suasana dan Icuk Rangga Bawono. 2008. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan

- Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). JAAI Volume 12 No.1. Juni 2008
- Fitria, Astri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Maksi Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14-35.
- Ghozali, Imam. 2006. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamzah, Muhammad. 2005. Prinsip kerja seorang muslim. <http://localhost/D:/SKRIPSI%20epha/artikel/18.htm>. Diakses 26 September 2010.
- Harahap, Sofyan Syafri. 1997. Akuntansi Islam. Bumi Aksara. Jakarta.
- Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. 2006. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi". JAAI, Volume 10, No.1: 17-35, Juni 2006.
- Keraf, Sony. 1998. Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya. Kanisius: Yogyakarta.

- Muhammad. 2004. Etika Bisnis Islami. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN: Yogyakarta.
- Mulyadi. 2002. Auditing. Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Mutmainah, Siti. 2006. Modul Akuntansi Syariah. Semarang.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. Jurnal Ekonomi Bisnis, Tahun 14, No.3, Nopember 2009.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia. Alih Bahasa Oleh Hadyana Pujaatmaka. Jilid 2. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Setiawan Asep. 2007. Etos Kerja dalam Pandangan Islam. <http://localhost/F:/artikel/Etos%20Kerja%20Dalam%20Pandangan%20Islam%20«%20Pustaka%20Tarbiyah.htm>. Diakses 25 September 2010.
- Trisnaningsih, S. 2002. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 6 No.2, Mei, 199-216.
- Triuwono, Iwan. 2000. Organisasi dan Akuntansi Syariah. LKIS: Yogyakarta.
- Umam, Khaerul. 2009. “Kajian tentang Etos Kerja.” <http://localhost/D:/SKRIPSI%20epha/Etos%20Kerja%20«%20Khaerul21's%20Blog.mht>. Diakses 25 September 2010.

