

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP-SIKAP PADA
PERUBAHAN ORGANISASI: KOMITMEN ORGANISASOI SEBAGAI
MEDIATOR**



RESUME

**BY : ALWIYAH JAMIL
NIM:C4COO4079**

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS DIPONEGORO
PROGRAM STUDY MAGISTER AKUNTANSI
2007**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi dewasa ini banyak menghadapi lingkungan yang berubah sehingga perubahan (*change*) merupakan salah satu faktor yang penting di zaman sekarang ini. Caplow (1983) dalam Yousef berpendapat bahwa setiap organisasi tunduk pada *demand* lingkungannya, dimana *demand* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen di dalam organisasi mengadopsi perubahan organisasi (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi, dll), dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan tersebut.

Adopsi organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi sangat tergantung pada manusia. Manusia adalah penentu kesuksesan atau kegagalan. Konsekuensinya diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Orang dapat ber argumentasi bahwa mereka yang lebih ber komitmen pada organisasi lebih dapat menerima perubahan dari pada orang yang kurang ber komitmen kepada organisasinya, dimana perubahan tersebut bermanfaat bagi organisasi dan tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan organisasional adalah etika kerja. Orang bisa berpendapat bahwa pegawai yang sangat mendukung etika kerja adalah lebih berkomitmen kepada organisasinya

dan selanjutnya lebih besar kemungkinannya untuk melakukan perubahan dimana perubahan tersebut tidak memiliki potensi untuk mengubah nilai-nilai dasar dan tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan pegawai yang kurang mendukung etika kerja dan kurang berkomitmen terhadap organisasi mereka yang selanjutnya lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan perubahan.

Ali (1996) dalam Yousef menekankan bahwa Islam adalah salah satu kekuatan yang paling berpengaruh di dunia Arab, membentuk dan mengatur perilaku dan pandangan individu serta kelompok. Oleh karena itu, sangat penting untuk meneliti peran mediasi dari berbagai bentuk komitmen organisasional didalam hubungan antara etika kerja (etika kerja Islam khususnya) dengan sikap-sikap terhadap perubahan organisasional khususnya pada setting pekerjaan multibudaya non barat.

Berdasarkan latar belakang tersebut perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman organisasi terhadap permasalahan etika khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi yang selanjutnya mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan khususnya di Indonesia yang penduduknya beragama islam.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dia atas maka peneliti mengambil perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi (*Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*)?
2. Bagaimanakah pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi (*Cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change*)?
3. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi (*Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*) terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi (*Cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change*)?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi?

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi (*Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*).
2. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi (*cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change*)?

3. Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh komitmen organisasi (*Affective comitmetn, continuance comitment, dan normative comitmet* terhadap sikap-sikap perubahan organisasi (*cognitive attitude toward change, affective attitude toward change dan behavioral tendency attitude toward change*)?

Untuk menemukan bukti secara empiris pengaruh komitmen organisasi sebagai mediator antara etika kerja Islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi?

BAB II

TELAAH LITERATUR DAN HIPOTESIS

2. TELAAH TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika Kerja

Etika adalah ilmu tertentu dimana obyeknya yaitu kesusilaan atau etos. Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan dan watak bangsa atau ras. Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar dan terlihat oleh orang lain. Etos berasal dari kata Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa.

Dari kata etos terambil pula perkataan “etika” yang merujuk pada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau sekelompok manusia termasuk suatu bangsa. Etos juga berarti jiwa khas suatu kelompok manusia yang dari padanya berkembang pandangan bangsa sehubungan dengan baik dan buruk yakni etika.

Adapun kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, artinya: kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy, seorang pakar ilmu jiwa berkebangsaan Mesir menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia ada dua jenis pertama perbuatan yang berhubungan dengan kegiatan mental dan kedua tindakan yang dilakukan secara tidak sengaja. Jenis pertama mempunyai ciri kepentingan yakni untuk mencapai maksud atau mewujudkan tujuan tertentu. Sedangkan jenis kedua

adalah gerakan random (random movement) atau gerakan reflek yang terjadi tanpa dorongan kehendak atau proses pemikiran. Kerja yang dimaksud disini tentu saja kerja yang merupakan aktivitas sengaja, bermotif dan bertujuan. Pengertian kerja biasanya terikat dengan penghasilan atau upaya memperoleh hasil, baik bersifat materiil atau non materiil.

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dalam Ahmad Janan Asifudin (2004) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa

2.1.2. Etika Kerja Islam

Ahmad Janan Asifudin (2004), Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) Kerja merupakan penjabaran aqidah (2) Kerja dilandasi ilmu (3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya. Terkait dengan *aqidah* dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasanya untuk mendekatkan diri serta memperoleh *ridha* Allah, seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena Dia., yakni dengan

memurnikan tauhid, sesuai (QS al-kahfi 18:110) yang artinya “*barang siapa mengharap akan menemui tuhannya hendaklah dia beramal saleh dan janganlah ia mempersatukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apapun.*”

Etika kerja Islam ditegaskan Triwuyono (2000), terekspresikan dalam bentuk syari’ah, yang terdiri dari *Al Qur’an* , *sunnah* (identik dengan *hadist*), *ijma* dan *Qiyas*.

2.1.2. Persamaan Etos Kerja Non Agama Dengan Etos Kerja Agama (Islam)

1. Etos kerja non agama dan etos kerja islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya.
2. Keduanya timbul karena motivasi
3. Motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja
4. Keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern, dan ekstern yang bersifat kompleks.

2.1.2. Perbedaan Etika Kerja Non Agama Dengan Etika Kerja Agama (Islam)

Etika kerja non agama:

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja disini timbul dari hasil kerja akal dan/atau nilai-nilai yang dianut (tidak betolak dari iman keagamaan tertentu)

2. Tidak ada iman
3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja. Disini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber dari akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.
4. Etika kerja berdasarkan akal dan/atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut.

Etika kerja Islami

1. Sikap hidup mendasar pada kerja disini identik dengan sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal yang saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain, namun menyatu dengan system keimana Islam).
2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu. Dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat, juga berpeluang menjadi sumber. Disamping menjadi dasar acuan etika kerja islami, iman islami, (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (aqidah) terhadap kerja, sekaligus motivasi kerja islami
3. Motivasi disini timbul dan bertolak dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerjasama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.

4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan/aqidah islam sehubungan dengan kerja (aqidah kerja).

Dengan melihat persamaan dan perbedaan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerjasama dengan akal. Sistem keimanan ini identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja islami. Etos kerja ini selalau mendapat pengaruh dari berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian terbentuknya etos kerja islami melibatkan banyak faktor dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.

2.1.3. Komitmen Organisasi

Richard M. Steers (1985:50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan)

yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Beberapa pendapat mengenai komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Jenis Komitmen Allen dan Meyer

Komitmen Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 1994: 370) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu : *affective*, *normative* dan *continuance*. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Meyer dan Allen berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang

memiliki komponen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *affektive* memiliki tingkah laku berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komponen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

2. Jenis komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers

Komitmen organisasi dari Mowday, Porter dan Steers lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap mencakup:

1. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. Identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan

dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka pula (Pareek, 1994 : 113).

2. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan padanya. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Disamping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah

diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan (Sutarto, 1989 :79). Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steer, 1985). Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi, tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah. Ahli lain, Beynon (dalam Marchington, 1986 : 61) mengatakan bahwa partisipasi akan meningkat apabila mereka menghadapi suatu situasi yang penting untuk mereka diskusikan bersama, dan salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama tersebut adalah kebutuhan serta kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi hingga pegawai memperoleh kepuasan kerja, maka pegawaipun akan menyadari pentingnya memiliki kesediaan untuk menyumbangkan usaha dan kontribusi bagi kepentingan organisasi. Sebab hanya dengan pencapaian kepentingan organisasilah, kepentingan merekapun akan lebih terpuaskan.

3. Kehangatan, afeksi dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan

organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun (Wigny-soebroto, 1987). Kesiapan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

2.1.3. Sikap Terhadap perubahan Organisasi

Robbins (1996) dalam Astri mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned change*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana (*planned change*): (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dan lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, dimulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri

dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler Jackson, 1997).

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Untuk menghasilkan item pertanyaan yang valid maka kuesioner yang berisi 59 item pertanyaan valid tersebut di distribusikan sebanyak 200 kuesioner kepada BPKP dan KAP yang ada di Jawa tengah mulai tanggal 4 juli sampai dengan 4 agustus 2006, sebanyak 121 dikembalikan. Namun 12 buah jawaban diantaranya tidak dapat di ikutsertakan karena penigsiannya tidak lengkap dan 79 buah jawaban tidak dikembalikan. Sehingga kuesioner yang layak di analisis sebanyak 109 kuesioner. Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Kuesioner yang diantar langsung	200
Kuesioner yang tidak kembali	79
Kuesioner yang kembali	121
Kuesioner yang digugurkan	12
Kusioner yang digunakan	109
Tingkat pengembalian (respon rate)	$121/200 \times 100\% = 60,5\%$
Tingkat pengembalian yang digunakan	$109/200 \times 100\% = 54,5\%$

Uji Kualitas Data

4.2.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali) 2001. Untuk menguji reliabilitas instrument skala likert 1-5 digunakan *Tes Konsisten Internal* dengan menggunakan *Cronbach Alpha* Husain Usman (1995). Suatu konstruk atau variable dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Nunally, 1969 dalam Imam Ghazali, 2001).

4.2.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient correlation pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor, Imam Ghazali (2001).

4.3.Uji Asumsi Klasik

4.3.1.Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Imam Ghozali, 2001). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat pada nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor (VIF)*.

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Setiap analisa harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

4.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali 2001).

Deteksi adanya Heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized

4.3.3. Uji Normalitas

Uji Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ima

4.4. Simpulan Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil komputasi regresi linier berganda seperti yang terlihat pada lampiran 5 (regression) maka hasil pengujian adalah sebagai berikut:

4.4.1 Pengujian Hipotesis 1

Pada variabel etika kerja Islam ternyata berpengaruh positif dalam *Affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* lihat pada lampiran 5 hasil pengujian hipotesis . Pengaruh koefisien path etika kerja Islam terhadap *Affective commitment* sebesar 0,180, koefisien path etika kerja Islam terhadap *continuance commitment* sebesar 0,229 dan koefisien path etika kerja Islam terhadap *normative commitment* sebesar 0,094. Dalam etika kerja Islam tenaga akuntan lebih cenderung untuk berfikir dan berbuat bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial.

Alasannya menunjukkan bahwa bekerja dengan bantuan perkembangan pribadi yang baik dan memiliki hubungan sosial yang baik merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Akan tetapi alasan psikologi dapat menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat dirancang sebagai salah satu instrumen kompetisi yang menentukan. Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) menyandarkan pada literatur terkait mengenai hubungan etika kerja protestan dengan komitmen organisasi karena literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sangat terbatas. Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Ini membuktikan bahwa hipotesa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap *Affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* dapat dibuktikan.

Pengujian Hipotesis 2

Pada variabel etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* memiliki *koefisien path* sebesar 0,024, etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* memiliki *koefisien path* sebesar -0,167 dan pada etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* memiliki *koefisien path* sebesar 0,190 lihat pada lampiran 5 hasil pengujian hipotesis. ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda didunia non barat maka akan berbeda pula dengan

sikap mereka untuk menerima perubahan, para akuntan lebih suka mencoba ide-ide baru daripada mereka memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Menurut Almeer, 1989, 1995; Near 1989; Azumi & MacMillan, 1976; Griffeth & Hom 1987; Jain et al., 1979; Kanungo et al 1976; Lincoln & Kallebreg, 1985; Yavas et al, 1990) menyatakan bahwa lingkungan dan budaya yang berbeda akan menghasilkan nilai-nilai dan sikap-sikap perilaku yang berbeda. Menurut (Adler, 1984; Black, 1992; Boyacigiller, 1990) menambahkan bahwa para pegawai ekspatriat mengalami berbagai macam tantangan di lingkungan negara setempat dan kesulitan didalam menyesuaikan diri pada lingkungan kerja dan tuntutan organisasional. Analisis jalur Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* sehingga hipotesis etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward change* dapat dibuktikan, sedangkan etika kerja Islam dan pengaruhnya terhadap dimensi *affective attitude toward change* tidak dapat dibuktikan.

Pengujian Hipotesis 3a

Pada variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* memiliki nilai koefisien path sebesar -0,016, variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* memiliki koefisien path sebesar -0,113 dan pada variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* memiliki koefisien path sebesar 0,026. Dalam *affective commitment*

tenaga akuntan cenderung untuk "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Analisis jalur yang dilakukan oleh Yousef (2000) mengungkapkan hasil bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive, affective dan behavioral tendency*, sehingga *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* dapat dibuktikan sedangkan *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* dan *affective attitude toward change* tidak dapat dibuktikan. ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan. Para akuntan lebih mau mencoba ide-ide baru dari pada memperbaiki ide-ide yang sudah ada

Pengujian Hipotesis 3b

Pada variabel *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* mempunyai nilai path sebesar -0,005 dan -0,201. sedangkan variabel *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai koefisien path sebesar 0,220. Dalam *continuance commitment* tenaga akuntan cenderung untuk berfikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebuah keinginan. Analisis jalur yang dilakukan oleh Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive, affective dan behavioral tendency* dari sikap

terhadap perubahan organisasi sehingga *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive* dan *affective* dari sikap terhadap perubahan organisasi dapat dibuktikan sedangkan *continuance commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* tidak dapat dibuktikan. ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda didunia non barat maka berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan.

Pengujian Hipotesis 3c

Pada variabel *normative commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive attitude toward change* mempunyai nilai *koefisien path* sebesar 0,269, variabel *normative commitment* dan pengaruhnya terhadap *affective attitude toward change* mempunyai nilai *path* sebesar 0,167 dan pada variabel *normative commitment* dan pengaruhnya terhadap *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai *koefisien path* sebesar 0,395. Dalam *normative commitment* tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Hasil analisis jalur yang dilakukan oleh Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective*, dan *Behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Ini membuktikan bahwa hipotesa *normative commitment* berpengaruh positif terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency attitude toward change* dapat dibuktikan.

Penngujian Hipotesis 4a

Pada variabel *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change*, *affective attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai path sebesar -0,021, -0,087 dan -0,009. Dalam *affective commitment* tenaga akuntan cenderung untuk ”berperasaan ikut memiliki” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Koefisien path yang dilakukan Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change*, *affective attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward*. ini menunjukkan bahwa dengan kulkur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan.

Pengujian hipotesis 4b

Pada variabel *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change*, *affective ettitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai *koefisient path* sebesar -0,012, -0,173 dan 0,186. Dalam *continuance commitment* tenaga akuntan cenderung untuk berfikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Yousef mengungkapkan bahwa *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi memiliki nilai pengaruh yang positif . ini menunjukkan bahwa dengan kulkur dan tradisi yang berbeda di dunia

non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan Para akuntan lebih mau mencoba ide-ide baru dari pada memperbaiki ide-ide yang sudah ada.

Pengujian hipotesis 4c

Pada variabel *normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja islam pada *cognitive attitude toward change*, *affective attitude toward change* dan *behavioral tendency attitude toward change* mempunyai nilai *path* sebesar 0,269, 0,184 dan 0,380. Dalam *normative commitment* tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap orghanisasi atau perusahaan. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *normative commitment* secara langsung dan positif memediasi pengaruh etika kerja islam pada dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Ini membuktikan bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa *normative commitment* secara langsung dan positif memediasi pengaruh etika kerja islam pada sikap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency attitude toward change* dapat dibuktikan sesuai dengan penelitian Yousef.

4.5. Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya seluruh hasil pengujian hipotesis secara konseptual diringkas dalam table 4.6. sebagai berikut:

Tabel 4.6.

Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesa	Terbukti atau tidak terbukti

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

Sumber: Data primer diolah 2007

Dari data diatas H1, H3c, dan H4c dapat dibuktikan sedangkan hipotesis H2, H3a, H3b, H4a, H4b tidak dapat dibuktikan.

4.6. Pengujian Pengaruh Lansung dan Tidak Lansung

Untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7

Pengaruh Langsung etika kerja Islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi dan pengaruh tidak langsung etika kerja Islam melalui komitmen organisasi.

Pengaruh langsung EKI ke sikap-sikap perubahan organisasi (<i>cognitive cognitive attitude toward change</i>)		0,024
Pengaruh langsung EKI ke sikap-sikap perubahan organisasi (<i>affective ettitude toward change</i>)		-0,163
Pengaruh langsung EKI ke sikap-sikap perubahan organisasi <i>behavioral tendency attitude toward change</i>		0,190.
Pengaruh tidak langsung		
EKI ke AC ke CATC	0,18*0,016	-0,00288
EKI ke AC ke AATC	0,18*0,113	-0,02034
EKI ke AC ke BATC	0,18* 0,026	0,00468
EKI ke CC ke CATC	0,229*0,005	-0,00115
EKI ke CC ke AATC	0,229*0,201	-0,04603
EKI ke CC ke BATC	0,229*0,220	0,05038
EKI ke NC ke CATC	0,094*0,269	0,025286
EKI ke NC ke AATC	0,094*0,167	0,015698
EKI ke NC ke BATC	0,094*0,395	0,03713
Total pengaruh tidak langsung		0,06278

Data primer diolah

Pengaruh langsung Etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi (*cognitive attitude toward change*) sebesar 0,024, pengaruh langsung etika kerja islam terhadap sikap-sikap perubahan organisasi (*affective attitude toward change*) sebesar -0,163 dan pengaruh langsung etika kerja islam

terhadap sikap-sikap perubahan organisasi (*behavioral tendency attitude toward change*) mempunyai nilai sebesar 0,190. Sedangkan pengaruh tidak langsung EKI ke AC baru kemudian ke CATC mempunyai nilai sebesar -0,00288, EKI ke AC ke AATC sebesar -0,02034, EKI ke AC ke BATC sebesar 0,00468, EKI ke CC ke CATC mempunyai nilai sebesar -0,00115, EKI ke CC ke AATC sebesar -0,04603, EKI ke CC ke BATC sebesar 0,05038 dan pengaruh tidak langsung EKI ke NC ke CATC sebesar 0,025286, pengaruh tidak langsung EKI ke NC ke AATC 0,015698, dan pengaruh tidak langsung EKI ke NC ke BATC sebesar 0,03713 jadi total pengaruh tidak langsung etika kerja islam melalui komitmen organisasi sebesar 0,06278.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASA

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef (2000) dengan kondisi dan kultur yang berbeda akan mempengaruhi sikap-sikap perubahan organisasi.

Variabel etika kerja Islam khususnya pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* dipengaruhi karena individu menginginkan, variabel *continuance commitment* dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan dan variabel *normative commitment* dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban. Oleh karena itu perkembangan individu yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para akuntan akan berpengaruh pada *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Jadi mereka yang etika kerja islamnya tinggi akan lebih berkomitment pada organisasinya.

Variabel etika kerja Islam khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* ternyata cenderung lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *cognitive* dipengaruhi oleh perasaan enggan

mencoba ide-ide baru (karena sudah nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency attitude toward change* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan social yang baik dari para akuntan akan berpengaruh terhadap perubahan sikap khususnya pada variable *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan. ini menunjukkan bahwa dengan kultur dan tradisi yang berbeda didunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan, para akuntan lebih suka mencoba ide-ide baru daripada mereka memperbaiki ide-ide yang sudah ada.

Variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk "berpererasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga akuntan berpengaruh terhadap *behavioral tendency*. Ini menunjukan bahwa dengan kulkur dan tradisi yang berbeda di dunia non barat maka akan berbeda pula dengan sikap mereka untuk menerima perubahan. Para akuntan lebih mau mencoba ide-ide baru dari pada memperbaiki ide-ide yang sudah ada

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

Variabel *normative commitment* khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan kondisi yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu tetap loyal pada organisasi atau perusahaan memegang peranan penting dalam *cognitive* dan *behavioral tendency*.

Variabel *affective commitment* dan pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh

perasaan enggan mencoba ide-ide baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga akuntan memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja islam pada sikap perubahan organisasi khususnya pada *behavioral tendency attitude toward change*.

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

Variabel *normative commitment* khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive, affective, dan behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide baru

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

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian hanya pada tenaga akuntan dalam hal ini akuntan yang bekerja pada BPKP dan akuntan yang bekerja pada KAP. Sedangkan untuk tenaga praktisi lain tidak diteliti. Responden penelitian yang dipakai untuk penelitian ini hanya terbatas pada tenaga akuntan yang berada di Jawa Tengah khususnya Semarang, ada kemungkinan hasil penelitian ini akan lebih baik jika obyek penelitian dan responden penelitiannya diperbanyak atau dilakukan pada lebih dari satu kota bahkan lebih dari satu Negara sehingga dapat membandingkan pengaruhnya terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Keterbatasan variabel yang berhubungan dengan penelitian ini melalui berbagai penelitian terdahulu masih dapat diungkap sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

5.3. Agenda Penelitian Mendatang

Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behaviora tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* pada organisasi berbasis Islam dengan sample akuntan (akuntan pendidik, akuntan intern dan staff akuntan yang beragama Islam) atau dengan menggunakan populasi yang lebih besar mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.

Pada agenda penelitian mendatang pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behaviora tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment* dapat juga menambah variabel lainya seperti kepuasan kerjadan keinginan *turn over* sehingga penelitian akan lebih menarik.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Mahmud Shubkhi, 2001. *Filsafat Etika*. Badan Penerbit PT Serambi Ilmu Semesta.

Ahmad Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ali, Abbas, 1988 “*Scaling an Islamic Work Ethic*” *The Journal of Social Psychology* Vol 128 (5):575-583.

Allen, N.J & Meyer J.P, 1990. “*The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations*”. *journal of Occupational Psychology*, 63 (1)1-18.

Aranya, N. and Jacobson, D. 1975. “*An empirical Study of theories of organizational an occoupanational commitment*”. *The journal of social psychology*, 97 (1), 1, 15-22.

Astria Fitria, 2003. “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*” *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*.

Begley, T.M. and Czajka, J.M, 1993. “*Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfactions, intent to quit, and health following organizational change*”. *journal of Applied Psychology*, 522-6.

Benkhoff, B, 1997. “*Disentangling organizational commitmet: the dangers of the OCQ for research and policy*”. *Personel review*, b, 26(1/2), 114-31.

Caplow T. Change in Barry M Straw (Ed), 1983. “*Psychologycal foundations of organisasional behavioral* “ 2nd. Glenview IL Scott, Foresman and company.

Cooper, Donald R., and C. William Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 Edisi kelima Penerbit Erlangga Jakarta.

Damodar Gujarati, 1991 *Ekonometrika Dasar*. Penerbit Erlangga.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta.

Francis Jere R, 1990. "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". *Accounting, Auditing and Accountability Journal* Vol 3 (3;5).

Getut Pramesti, 2006 *Panduan Lengkap Mengolah SPSS 13.0 dalam Mengolah Data Statistik* PT Elex Media Komputindo Jakarta.

Gunawan Aji, 2003, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening* thesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

Hansen, Don R . and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. jilid 1. Edisi ke empat penerbit Erlangga Jakarta.

Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar 1995 *Pengantar Statistika* Bumi Aksara.

Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* BP Undip Semarang

Iwan Triyuwono, 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama LKis Yogyakarta.

J. Supranto, 2001 *Statistik Teori dan Aplikasi*. Penerbit Erlangga.

Ketchand, Alice A. and Jerry R. Strawser. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience- Related Difference in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10. pp: 109 - 137

Knoop, Robert. 1995. " Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurse". *The Journal of Psychology* 129(6). Pp: 643-649

Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, 2001. *Dasar-dasar filsafat dan Teori Hukum*. Cetakan ke V111.

Louis O. Kattsoff, 1992, *Pengantar Filsafat* alih bahasa Soejono Soemargono.

Lugindo Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999, "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis" *Journal Riset Akuntansi Indonesia*.

Mas'ud Machfoedz, 1997 "Strategi pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi". *Journal Perspektif FE UNS*. Edisi Juli-September :64-75.

M Iqbal Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* penerbit Ghalia Indonesia anggota IKAPI.

Meyer, John P, Natalie J Allen and Natalie A Smith, 1993. "*Commitment to Organizations and Accouption Ethical Behavioral A review and implications for future Research*". Behavioral Accounting Research: Foundations ang Frontier. Edited by Vicky Amold and seve G Sutton, American Accounting Assosiation.

Morgan, Gareth. 1988. "*Accounting as a Reality Construction: toward a New Epistemology for Accounting Practice*". Accounting, Organizations and Society Vol 13 (5):477-485

Mujamma Almalik Fahdli Tiba At Almushhaf Assyarif *Alquran dan terjemahannya*. Madinah Almunawarah.

Nasron Alfianto, 2002. "*Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*". tesis program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi pertama BPFE Yogyakarta.

Nurcholish Majid 1995. *Islam doktrin dan peradaban Yayasan wakaf paramadina* Jakarta.

Robbins, Stephen. 1996 *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.

Robert D Mason dan Douglas A.Lind, 1996. *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi* edisi ke-9 Jilid 1.

Said Mahmud, 1995. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).

Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta

Siti Noor Khikmah, 2005. "*Pengaruh Profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*". Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi Akuntansi.

Suparman Syukur, 2004, "*Etika Religius*" cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar.

Sri Trisnaningsih, 2004. “*Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja*”. Jurnal Manajemen Akuntansi & sistem Akuntansi Universitas Diponegoro.

Winarno Surakhmad, 1985 *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metodologi dan Teknik*.

Yousef Darwish A, 2000, “*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*”. Human Relationship Vol 53 (4): 513-537).

Zainudin Sri Kuntjoro, 2002. “Komitmen Organisasi “. www.e-psikologi.com.

Zianuddin Sardar, 1993. *Rekayasa Masa Depan Peradaban Muslim*. terjemahan Rahmani Astuti, penerbit Mizan Bandung).