

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

Astri Fitria¹⁾

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the impact of Islamic work ethic toward accountant attitude to changing organization with commitment organization as a variable intervening. Population for this research is all of intern accountants, education accountants and accountant staf working Islam-organization basic in Indonesia. Data were collected via questionnaires. A total of 225 accountants were responded to this research. Data were analyzed by using Structural Equation Model (SEM).

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

Keywords: Islamic Work Ethic, Commitment Organization, Attitude towards, Organizational Change.

1. PENDAHULUAN

Perubahan (*change*) merupakan salah satu fenomena terpenting abad ini. Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah, yang

¹⁾ Astri Fitria, SE., M.Si., Ak. adalah dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri. Caplow (1983) dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi tunduk pada *demands* dari lingkungannya, di mana *demands* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah.

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

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

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

Menurut Yousef (2000), faktor lain yang juga mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Banyak penelitian mengenai etika kerja dan kaitannya dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja (seperti Abboushi, 1990; Aldag &

Brief, 1975; Beutell&Brennen, 1986; Blood, 1969; Elizur et al, 1991; Furnham and Rajamaniekan, 1992; Jones, 1997; Kidron, 1978; Oliver, 1990; Puri et al, 1989; Wayne, 1989; Yavas et al, 1990). Namun sedikit literatur mengenai hubungan etika kerja dengan sikap terhadap perubahan organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

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

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

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron (1978) dalam Yousef (2000), pada etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral disini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama.

Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kooperasi dalam kerja dan konsultasi merupakan jalan untuk mengatasi rintangan dan mencegah terjadinya *error*. Hubungan sosial dalam kerja ditekankan guna memenuhi kebutuhan seseorang dan menyempurnakan keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individual seseorang. Di samping itu kerja dipertimbangkan sebagai sumber kemandirian dan merupakan sarana pengembangan kepribadian (*personal growth*), kehormatan pribadi (*self-respect*), kepuasan dan pemenuhan pribadi (*self-fulfillment*). Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988). Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1988) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun terhinda upah mereka. Di samping kerja keras secara konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya, kompetisi didorong dalam rangka untuk memperbaiki kualitas. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan

aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nasr (1984) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan (dalam Yousef, 2000).

Dalam hal ini, Francis (1990) tampaknya mengedepankan pentingnya peran individu (akuntan) sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktek akuntansi. Menurutnya, Akuntansi adalah "praktek moral sekaligus diskursif (tidak bersambungan satu sama lain)", ia menyangkut dimensi moral (etis) individu (akuntan). Ini lantaran akuntansi merupakan praktek transformasi yang memiliki potensi kuat untuk mengubah segala sesuatu di dunia, menciptakan perbedaan atas kehadiran atau ketidadaannya dan mempengaruhi pengalaman hidup individu-individu lain. Sang akuntan, yang berada di balik akuntansi, dengan demikian memiliki kemampuan besar untuk menciptakan dan membentuk akuntansi yang pada gilirannya memiliki kekuatan untuk mengubah dunia.

Berkaitan dengan kekuatan akuntansi dalam membentuk realitas, Morgan (1988) mengemukakan bahwa para akuntan seharusnya tidak memandang diri mereka sebagai agen-agen pasif yang hanya mempraktekkan ikhwal teknis dalam akuntansi, tetapi sebagai bagian atau secara aktif dilibatkan dalam proses pembentakan (konstruksi) realitas sosial dan dengan demikian mungkin menginterpretasikan akuntansi sebagai realitas dan pemaknaan yang selanjutnya menjadi sumber re-konstruksi realitas masa depan.

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

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

Mencermati perihal di atas perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman akuntan pada organisasi berbasis Islam di Indonesia terhadap permasalahan etika-khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi sikap mereka terhadap perubahan organisasi. Di samping itu terdapat beberapa hal yang perlu dicermati: *pertama*, karena bukti empiris pengaruh etika kerja (Islam) dalam sikap terhadap perubahan organisasi dengan komitmen organisasi

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

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change*, *affective attitudes toward change* dan *behavioral tendency toward change*), di mana berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) berperan sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi. Pengetahuan ini sangat penting bagi organisasi guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para akuntan bisa menerima perubahan.

2. TELAHAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etika Kerja Islam

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

Menurut James W. Brackner, penulis "Ethics Column" dalam *Management Accounting*, agar pendidikan etika dan moral mempunyai arti, harus ada kesepakatan mengenai nilai-nilai yang dianggap "benar". Sepuluh dari nilai ini diidentifikasi dan dijelaskan oleh Michael Josephson dalam "Teaching Ethical Decision Making and Principled Reasoning". Studi terhadap sejarah, filsafat, dan agama melahirkan suatu konsensus mengenai nilai-nilai tertentu yang bersifat universal dan abadi bagi kehidupan beretika. Sepuluh nilai ini menghasilkan prinsip-prinsip yang melukiskan benar dan salah dalam kerangka umum, yaitu: (1) kejujuran (*honesty*), (2) integritas (*integrity*), (3) memegang janji (*promise keeping*), (4) kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) kepedulian terhadap sesama (*caring for others*), (7) penghargaan kepada orang lain (*respect for others*), (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*), (9) pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) akuntabilitas (*accountability*). Dengan demikian, mereka menyediakan suatu acuan tingkah laku (dalam Hansen and Mowen, 1999).

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

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

Triyuwono (2000) juga menegaskan bahwa *syariah* pada hakikatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya dia bersikap terhadap orang lain, dengan Tuhan, dengan lingkungan, dan bagaimana harus bertindak dalam transaksi ekonomi, urusan politik dan sosial, serta bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari *syariah*.

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

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

Diriwayatkan bahwa seorang penganggur dari kaum Anshar pernah meminta sedekah pada Rasulullah. Beliau bertanya apakah ia memiliki sesuatu. Ia menjawab bahwa ia memiliki selimut untuk menutupi tubuhnya dan cangkir untuk minum. Rasulullah memintanya untuk membawa benda-benda tersebut. Ketika ia membawanya, Rasulullah mengambilnya dengan tangan beliau lalu menawarkannya pada orang-orang untuk dibeli. Salah satu dari yang hadir lalu menawarnya satu dirham. Rasulullah memintanya untuk menaikkan tawaran. Yang lain menawarnya dengan dua dirham dan membelinya. Rasulullah memberikan yang dua dirham itu pada orang tersebut dan menyarakannya untuk membeli sebuah kapak yang harganya satu dirham. Ketika ia telah membelinya, Rasulullah memperbaiki tangkai kapak tersebut dengan tangan beliau sendiri lalu memberikannya pada orang itu sambil berkata: "Pergilah ke hutan dan tebanglah pohon dan janganlah kau datang menemui sekehun lima belas hari." Setelah dua minggu berlalu, ketika ia kembali, Rasulullah menanyakan bagaimana keadaannya. Ia menjawab bahwa ia memperoleh dua belas dirham selama itu dan mampu membeli beberapa helai kain dan padi. Rasulullah berkata: "Ini lebih baik daripada mengemis dan membuat maiu diri sendiri di hari pembalasan nanti." (HR. Tirmidzi dan Abu Daud).

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

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

Sejalan dengan Ali (1988) yang telah dipaparkan pada latar belakang, Al-Khayyath (2000) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

- Adanya ketekunan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan.
- Dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam kerja.
- Islam tidak mengenal pekerjaan yang menjerhakan Allah SWT, seperti di antaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pecat riya.
- Di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- Profesionalisme.

Komitmen Organisasi

Adapun konsep tentang komitmen didasarkan pada hasil penelitian Vowday, Steers dan Porter, yang mendefinisikan bahwa komitmen karyawan pada organisasi adalah daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Secara konseptual, komitmen karyawan ditandai oleh tiga faktor:

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

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

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

Meyer and Allen menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama. Sedangkan menurut Robbins (1996), komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Sikap terhadap Perubahan Organisasi

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

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

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

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

selama berlangsungnya semua fase perubahan, di mulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali, dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler and Jackson, 1997).

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

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

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

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan korelasinya (Hackett et al., 1994; Knoop, 1995; Meyer et al., 1993) telah dilakukan pada berbagai sampel penelitian. Komitmen organisasi dan korelasinya dengan *setting* akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand & Strawser, 1998; Poznanski & Blime, 1997; Reed et al., 1994; Shaub et al., 1993).

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

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Saks et.al (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi; Putri et al. (1989) melaporkan bahwa etika kerja instrinsik lebih erat hubungannya dengan

Tabel 3.1
Cut off Value atas Goodness of Fit

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

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

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Atas Asumsi-asumsi dari Aplikasi SEM

Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar + 2,58 pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa bukti distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat data yang tidak normal

Outliers

Adapun outliers dapat dievaluasi dengan 2 cara, yaitu analisis terhadap univariate outliers dan analisis terhadap multivariate outliers (Hair, et. al. 1995). Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa tidak ada nilai *Z* - score yang lebih besar dari + 3,0. Jadi tidak ada univariate outliers dalam data yang dianalisis ini. Dalam hal ini semua kasus yang mempunyai jarak mahalanobis yang lebih besar dari 36,661 adalah multivariate outliers. Namun dalam analisis ini, dari 295 responden yang memberikan jawaban, ada 25 responden yang memberikan jawaban outliers, outliers yang ditemukan tidak dihilangkan dari analisis selanjutnya, karena data tersebut menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan tidak terdapat alasan khusus dari profil responden tersebut yang harus dikeluarkan dari analisis tersebut (Ferdinand, 2000).

Evaluasi Atas Multicolinearity dan Singularity

Pada penelitian ini nilai determinan dari matrik kovarian sampelnya adalah sebesar 1,076734e+002 dan angka tersebut jauh dari 0 (nol). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau singularitas dari data itu.

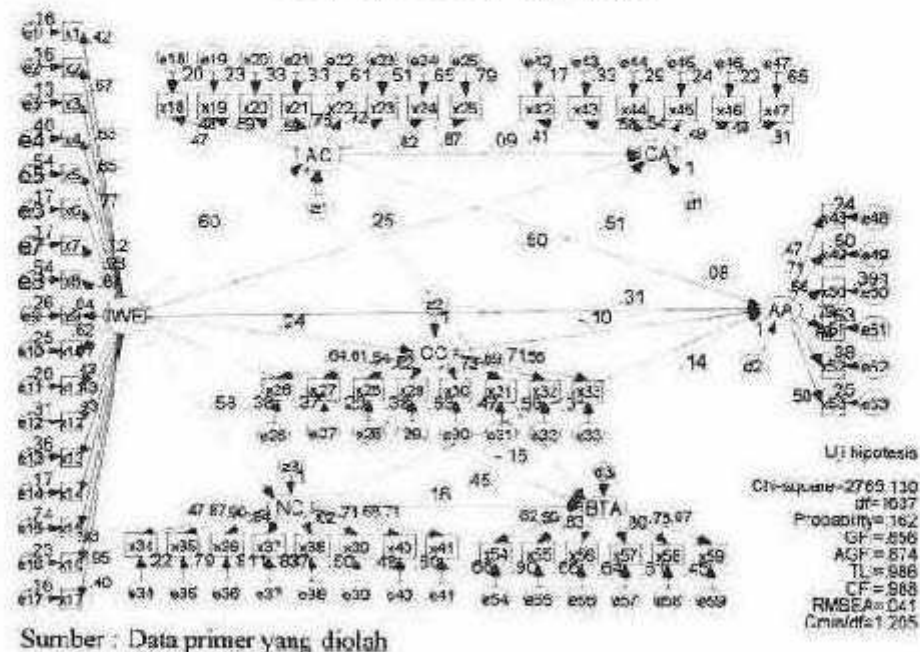
Pengujian Terhadap Nilai Residu

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

Full Structural Equation Model Analysis

Pada sub bab ini, model teoritis dapat dilihat pada gambar 4.1. Diagram ini terdiri dari 59 indikator dan 7 variabel yang merupakan Full Model SEM. Secara keseluruhan model penelitian diuji kesesuaian dengan justifikasi yang berlaku pada SEM. Pengujian ini dilakukan guna mengetahui seberapa tingkat *goodness of fit* model dengan kriteria-kriteria yang diajukan sebelumnya.

Gambar 4.1
Full Structure Equations Model



Dari hasil full structural equation model yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari indikator-indikator yang mendimensikan variabel independen diatas menunjukkan model dapat diterima. Penerimaan model ini didasarkan pada tingkat signifikansi (probability) sebesar 0,162; Chi-square = 2765,130; Cmin/DF = 1,205; GFI = 0,836; AGFI = 0,874; TLI = 0,986; CFI = 0,988 dan RMSEA = 0,041. Dari hasil itu dapat dikatakan bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat kovarians sample dengan matrik kovarians populasi tidak dapat ditolak.

Tabel 4.1
Indeks Pengujian Kelayakan Structural Equation Model

GOODNESS OF FIT	CUT OF VALUE	HASIL ESTIMASI	KETERANGAN
Chi-Square	Diharapkan kecil	2765,130	Baik
Probability	> 0,05	0,162	Baik
GFI	> 0,90	0,836	Marginal
AGFI	> 0,90	0,874	Marginal
CFI	≥ 0,95	0,988	Baik
TLI	≥ 0,95	0,986	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,04	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,205	Baik

Sumber : Data primer yang diolah

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan telah memenuhi beberapa kriteria statistik yang disyaratkan. Meskipun terdapat nilai GFI dan AGFI yang belum memenuhi batasan *goodness of fit* atau (marginal). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengujian ini menghasilkan konfirmasi yang baik atas dimensi-dimensi faktor serta hubungan kausalitas antar faktor.

Hasil penerimaan model penelitian ini juga dapat dikatakan bahwa terdapat 7 konstruk yang berbeda dengan dimensi lainnya, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.2
Standardized Regression Weight

			Estimate	Stand. Estimate	S.E.	C.R.	P
AC	←	IWE	0,494	0,598	0,189	3,165	0,002
NC	←	IWE	0,331	0,578	0,204	2,835	0,005
CC	←	IWE	0,168	0,235	0,133	2,772	0,006
CA	←	AC	0,112	0,095	0,1	2,948	0,003
CA	←	IWE	0,238	0,245	0,12	2,053	0,04
AA	←	IWE	0,264	0,307	0,137	2,252	0,024
BTA	←	IWE	0,362	0,455	0,161	2,826	0,005
BTA	←	NC	0,222	0,16	0,08	2,01	0,044
AA	←	NC	0,221	0,147	0,076	2,932	0,003
CA	←	NC	0,087	0,510	0,067	2,768	0,006
AA	←	CC	-0,013	-0,101	0,073	-2,144	0,026
CA	←	CC	-0,063	-0,046	0,066	-2,699	0,004
BTA	←	CC	-0,187	-0,168	0,08	-2,088	0,037
BTA	←	AC	0,073	0,505	0,117	2,644	0,002
AA	←	AC	0,083	0,08	0,11	2,126	0,038

Sumber: Data primer yang diolah.

Keterangan:

IWE = Islam Work Ethic

AC = Affective Commitment

CC = Continuance Commitment

NC = Normative Commitment

CA = Cognitive Attitude Toward Organizational Change

AA = Affective Attitude Toward Organizational Change

BTA = Behavioral Tendency Attitude Toward Organizational Change

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

Pada variabel etika kerja Islam, ternyata berpengaruh positif terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,494, 0,168 dan 0,331. Dalam etika kerja Islam, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Alasannya menunjukkan bahwa bekerja dengan bantuan perkembangan pribadi yang baik dan memiliki hubungan sosial

yang baik merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Akan tetapi alasan psikologis dapat menunjukkan bahwa etika kerja Islam dapat dirancang sebagai salah satu instrumen kompetisi yang menentukan. Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) menyandarkan pada literature terkait mengenai hubungan etika kerja Protestan dengan komitmen organisasi karena literature terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sangat terbatas. Menurut Kidron (1978), etika kerja dalam hal ini etika Protestan karyawan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatoris (dalam Yousef, 2000). Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Parameter estimasi yang didapat antara variabel etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 3,165; 2,772 dan 2,835 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing-masing indicator tersebut sehingga hipotesis 1 dapat dibuktikan.

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

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

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

Pada variabel *affective commitment* berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,112; 0,083 dan 0,073. Dalam *affective commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya menunjukkan bahwa merasa ikut memiliki organisasi atau perusahaan yang sangat kuat merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *affective* dan *behavioral* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,948; 2,126 dan 2,644 atau C.R. $\geq \pm 1,95$ dengan taraf signifikansi 5% pada masing-masing indicator tersebut) sehingga hipotesis 3a dapat dibuktikan.

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

Pada variabel *Continuance commitment* berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh negatif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar -0,063; -0,013 dan -0,187. Dalam *continuance commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Alasannya menunjukkan bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Penelitian yang dilakukan oleh Reed et. al., (1994) menemukan perbedaan gender juga menjelaskan perbedaan yang terobservasi dalam sikap akuntan mempertimbangkan lingkungan kerja mereka. Wanita kurang berkomitmen pada organisasinya dari pada pria. Wanita (terutama mereka yang berorientasi external) menyatakan kurang puas dengan perusahaan mereka sekarang dan berkeinginan lebih besar mencari alternatif peluang. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = -2,699; -2,144 dan -2,088 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5 % pada masing-masing indicator tersebut sehingga hipotesis 3b dapat dibuktikan.

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

Pada variabel *normative commitment* berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,087; 0,221 dan 0,222. Dalam *normative commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya untuk

mencruskan bekerja pada organisasi atau perusahaan diyakini bahwa loyalitas adalah penting dan oleh karena itu tetap bekerja di perusahaan atau organisasi merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,768; 2,932 dan 2,01 atau C.R. \geq $\pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5% pada masing-masing indikator tersebut sehingga hipotesis 3c dapat dibuktikan.

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

Pada variabel *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya hanya sebesar 0,112; 0,083 dan 0,073. Sedangkan *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi menurut angka *Standardized indirect effect* adalah sebesar 0,070; 0,054 dan 0,078. Dalam *affective commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk "*bertekad ikut memiliki*" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya menunjukkan bahwa merasa ikut memiliki organisasi atau perusahaan yang sangat kuat merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,948; 2,125 dan 2,644 atau C.R. \geq $\pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5% pada masing-masing indikator tersebut sehingga hipotesis 4a dapat dibuktikan.

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

Pada variabel *Continuance commitment* memediasi pengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh negatif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar -0,063; -0,013 dan -0,187. Sedangkan *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi menurut angka *Standardized indirect effect* adalah sebesar 0,070; 0,054 dan 0,078. Dalam *continuance commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Alasannya menunjukkan bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga

sebagai sebuah keinginan, merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan bahwa *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = -2,699; -2,144 dan -2,088 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5% pada masing-masing indikator tersebut sehingga hipotesis 4b dapat dibuktikan.

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

Pada variabel *normative commitment* memediasi pengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, ternyata berpengaruh positif, tetapi pengaruhnya masing-masing hanya sebesar 0,087; 0,221 dan 0,222. Sedangkan *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi menurut angka *Standardized indirect effect* adalah sebesar 0,070; 0,054 dan 0,078. Dalam *normative commitment*, tenaga akuntan cenderung untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Alasannya untuk meneruskan bekerja pada organisasi atau perusahaan diyakini bahwa loyalitas adalah penting dan oleh karena itu tetap bekerja di perusahaan atau organisasi merupakan salah satu pemicu penting untuk meningkatkan *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Yousef (2000) mengungkapkan hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Parameter estimasi yang didapat antara variabel *normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, diperoleh hasil yang signifikan, yaitu masing-masing C.R. = 2,768; 2,932 dan 2,01 atau C.R. $\geq \pm 1,96$ dengan taraf signifikansi 5% pada masing-masing indikator tersebut sehingga hipotesis 4c dapat dibuktikan.

Tabel 4.3
Simpulan Hipotesis

	Hipotesis	Terbukti atau Tidak terbukti
H1	Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi <i>affective commitment</i> , <i>continuance commitment</i> dan <i>normative commitment</i>	terbukti
H2	Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti
H3a	<i>Affective commitment</i> secara langsung dan positif mempengaruhi <i>cognitive</i> , <i>affective</i> dan <i>behavioral tendency</i> dari sikap terhadap perubahan organisasi	terbukti

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

Analisis Pengaruh

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

Tabel 4.4.
Analisis Pengaruh

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

Sumber : Data primer yang diolah

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

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

Tabel 4.5.
Analisis Pengaruh

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

Sumber: Data primer yang diolah

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

Tabel 4.6.
Analisis Pengaruh

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

Sumber: Data primer yang diolah

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

yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena memang menginginkannya (*want to*) akan lebih menikmati perubahan.

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

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

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

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

mencoba ide-ide baru. Oleh karena itu cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

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

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian hanya pada tenaga akuntan dalam hal ini akuntan intern dan staf akuntan serta akuntan pendidik pada organisasi berbasis Islam. Sedangkan untuk tenaga praktisi lainnya dan akuntan pada organisasi yang tidak berbasis Islam tidak diteliti. Disamping itu dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Keterbatasan variabel yang berhubungan dengan penelitian ini, melalui berbagai penelitian terdahulu masih dapat diungkap lebih banyak variabel yang dapat memberikan bukti empirik sehingga dapat dilakukan analisis yang lebih akurat.

Implikasi

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

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalurrahman, 1995, *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, Penerbit Yayasan Swarna Bhumry, Jakarta.
- Ali. Abbas, 1988, "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 (5): 575-583.
- Ali. Abbas, 1996, "Organizational Development in the Arab World". *Journal of Management Development*, Vol. 15 (5): 4-22.
- Aly. Abdulllah, Syamsul Hidayat, Sumantri, Sumarjianto, Ngatemin, Sudarno Shabran, Imron Rosyadi, 1997, "Studi Islam I", Penerbit Lembaga Studi Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arifin, Zainul, 1998, "Peluang dan Tantangan Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah di Tengah Krisis Ekonomi dan Moneter, Makalah disampaikan pada Seminar Sehari HUT Ke-5 Yayasan Al Amanah Departemen Keuangan RI, Jakarta.
- Aziz, Abdul Al-Kharyath, 2000, "Euka bekerja dalam Islam", Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory, 1999, *Metode Penelitian Bisnis* Jilid I, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2000, *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Francis, Jere R, 1990, "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practice". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol.3 (3): 5-17.
- Hockett, Rick D, Peter Bycio and Peter A. Housdorf, 1994, "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three Component model of Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79 No. 1, pp. 13-33.
- Hair, Joseph, F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black, 1998, *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River, Prentice-Hall International Inc., New Jersey.
- Hansen, Don R. and Mowen, Maryanne M. Mowen, 1999, *Akuansi Manajemen*, Jilid I, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Hendrojuwana, 2000, "*Analisis Pengaruh Gaya Hidup dan Persepsi Pelanggan Terhadap Perilaku Membeli 'Toyota Kijang EFI' (Studi Kasus: Pada Pelanggan PT. NASKOCC Cabang Pemuda di Semarang)*", Tesis, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hopwood, Anthony G. 1987, "*The Archeology of Accounting Systems*", *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 12 (3): 207-234.
- , 1990, "*Accounting and Organization Change*", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 3 (1): 7-17.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta.
- Kerlinger, F.H. 1990, *Asas-Asas Penelitian Behavior*, Edisi 3, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- 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.
- Louwers, Timothy J, Lawrence A. Ponemon and Robin R. Radtke, 1997, "*Examining Accountants' Ethical Behavior: A Review and Implication for Future Research*", *Behavioral Accounting Research: Foundation and Frontiers*, Edited by Vicky Arnold and Steve G. Sutton, American Accounting Association.
- Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoedz, 1999, "*Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis*", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, IAI, Vol. 2. No.1 Januari pp. 1-19.
- Machfoedz, Mas'ud, 1997, "*Strategi Pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi*", *Journal Perspektif*, FE UNS, Edisi Juli-September: 64-75.
- Madjid, Nurcholis, 1992, "*Ajaran nilai Eits dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern*", *Dalam Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah*