

---

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERILAKU KEWARGAAN  
ORGANISASIONAL, DAN ETIKA KERJA ISLAMI  
TERHADAP PERUBAHAN ORGANISASI  
(Studi terhadap Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta)**

**Siti Almaidah**  
**STIE Atma Bhakti Surakarta**  
*Email: idaelfaozen3@gmail.com*

**Wagiyem**  
**STIE Atma Bhakti Surakarta**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the influence of organizational commitment, organizational citizenship behavior, and Islamic work ethics to organizational change on Private Higher Education Lecturer in Surakarta. The development and rapid changes currently requires universities to adjust to the changes that occur, and must be actively making changes internally, arrangement, and organization development, and responsive to external factors. The study population is a lecturer at private universities in Surakarta and a Muslim. Samples taken were 100 respondents. The sampling technique was conducted using purposive sampling. Based on the test results it can be concluded that, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and Islamic work ethic, have a significant impact on organizational change.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Islamic Work Ethics, Organizational Change*

Pada era globalisasi Perguruan Tinggi dituntut untuk berkembang secara berkelanjutan dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Perguruan Tinggi saat ini dihadapkan pada kompetisi dan standarisasi di tingkat nasional dan internasional, selain itu juga dihadapkan pada Akreditasi Nasional dari tingkat jurusan hingga universitas. Perguruan Tinggi harus mampu meningkatkan relevansi kurikulum dan kualitas pendidikan, utamanya peningkatan kualitas lulusan sesuai dengan standar mutu regional dan internasional melalui optimalisasi proses pembelajaran. Keadaan tersebut membawa dampak bagi perubahan secara organisasi atau manajemen dalam melakukan pengelolaan Perguruan Tinggi. Menyikapi kondisi ini maka Perguruan Tinggi harus senantiasa aktif melakukan pengembangan, dan perubahan secara internal serta

---

responsif terhadap faktor-faktor eksternal. Perubahan hanya dapat dilakukan apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik.

Perguruan Tinggi sebagai lembaga yang memberikan layanan pendidikan tinggi kepada masyarakat, memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, agar menjadi warga negara yang berkualitas dan bertanggung jawab.

Dosen sebagai salah satu komponen, memegang peranan penting dalam proses pembelajaran di Perguruan Tinggi. Tugas pokok dosen seperti yang disebutkan pada Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran pada perguruan tinggi, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

Perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat dan tuntutan dihasilkannya lulusan yang berkualitas dan kompeten di bidangnya, menuntut dosen untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada lingkungannya, melalui peningkatan kualitas keilmuannya.

Seiring dengan peran dan fungsinya tersebut maka komitmen bagi setiap dosen menjadi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang dosen dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Komitmen terhadap organisasi merupakan bentuk dukungan bagi organisasi yang hendak melakukan perubahan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dicirikan dengan keterlibatannya secara aktif dalam pencapaian tujuan dan cita-cita organisasi. Kurangnya dukungan dari karyawan dapat membawa dampak negatif bagi organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pramadani (2012) menjelaskan adanya korelasi positif antara komitmen afektif dan komitmen normatif dengan kesiapan untuk berubah. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Julita dan Wan Rafaei (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan untuk

---

berubah sehingga organisasi dapat melakukan perubahan secara optimal seperti yang diharapkan.

Dosen sebagai salah satu komponen penting di dalam Perguruan Tinggi, tidak bisa terlepas dari aspek kepribadian dan sikap, yaitu perilaku anggota organisasi/prososial atau biasa dikenal dengan istilah perilaku kewargaan organisasional. Keterlibatan karyawan (dosen) dalam pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan Institusi memenuhi tujuan dan harapan-harapannya. Jadi dibutuhkan keselarasan antara tujuan karyawan dan organisasi. Perilaku kewargaan organisasional dalam organisasi dapat membantu kinerja dosen.

Katz (1966) dalam Konovsky & Pugh (1994) mengidentifikasi tiga perilaku karyawan yang penting bagi keefektifan organisasi yaitu menjadi anggota dalam organisasi, menjalankan peran yang berarti, dan terikat dalam kegiatan positif atau tidak terencana di luar peran yang dijalankan, atau disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional yang tidak secara langsung berada dalam sistem formal dan tidak ada ketentuan standarnya. Perilaku tersebut dipandang penting dalam mencapai keefektifan organisasi. Sedangkan Hussey dalam Wibowo (2008) menyatakan untuk mencapai keefektifan organisasi dibutuhkan adanya perubahan. Sheila et. al (2001) menyatakan dalam penelitiannya bahwa dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara jelas berhubungan dengan perilaku kewargaan organisasional. Allen & Rush (1998) menyatakan bahwa individu yang menunjukkan perilaku kewargaan organisasional memiliki kinerja yang lebih baik dan menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi, dan juga berhubungan dengan keefektifan organisasi.

Faktor lain yang juga mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia dalam (Poerwadarminta, 1986), etika adalah ilmu pengetahuan tentang azas-azas akhlak (moral). Tasmara (2002) memberikan definisi kerja dengan segala aktivitas dinamis dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut seseorang berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Al Qur'an menjelaskan bahwa bekerja keras adalah hal yang sangat penting dalam menjalani kehidupan. Surat An-Nisa': 95, dan surat Al Insiyiq: 6, menyebutkan

---

bahwa orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh berarti sedang berjalan menuju Tuhannya. Abdurrahman (2010) menyatakan aturan-aturan Islam telah mengikat muslim untuk melaksanakannya dalam perilaku dan perbuatan, yang didasarkan pada suatu motivasi atau *al quwwah*. Sehingga dapat dinyatakan bahwa etika kerja merupakan komponen penting dalam mewujudkan keefektifan dan perubahan organisasi. Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja islami mempengaruhi secara positif sikap pada perubahan dan komitmen organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Jamil (2007). Penelitian tersebut menghasilkan bahwa perkembangan individu dan hubungan sosial yang baik dari para akuntan akan berpengaruh pada *affective comitment*, *continuance comitment*, dan *normative comitment*. Jadi mereka yang etika kerja islaminya tinggi akan lebih berkomitmen pada organisasi dan mempengaruhi sikap-sikap perubahan pada organisasi.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Jamil adalah responden, pada penelitian ini menggunakan responden dosen PTS di wilayah Surakarta. Perbedaan berikutnya adalah dimasukkannya variabel perilaku kewargaan organisasional. Alasannya adalah perilaku kewargaan organisasional dalam organisasi dapat membantu kinerja tugas dan kinerja organisasi. Menurut Cohen dan Vigoda (2000) dalam Shragay (2011) semakin banyak organisasi menunjukkan perilaku kewargaan organisasional maka organisasi akan semakin efektif dalam pengelolaannya dan dapat menyelesaikan tantangan-tantangannya.

## TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Komitmen Organisasi

Mowday et. al dalam Luthans (2005) menyatakan komitmen organisasi adalah sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Sedangkan oleh Allen and Meyer (1990) bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan

dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen diantaranya adalah: (1) komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi; (2) komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini, artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut; (3) komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

### **Perilaku Kewargaan Organisasional**

Perilaku kewargaan organisasional merupakan keinginan individu untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Ariani (2011) menyatakan bahwa pada dasarnya karyawan memiliki komitmen untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Keinginan tersebut mendorong individu untuk berperilaku secara spontan dalam suatu model kegiatan dan harus didukung oleh sistem yang ada, yaitu sistem yang kooperatif, informal, ada kolaborasi, didukung oleh pemimpinnya, dan ada pertukaran sosial maupun ekonomi.

Menurut LePine et.al (2002) menyatakan bentuk utama dari perilaku kewargaan organisasional (1) *altruisme* (misal: membantu rekan kerja saat tidak sehat), (2) kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, (3) kepentingan umum (rela mewakili perusahaan untuk program bersama), (4) sikap sportif (misal: ikut menanggung kegagalan proyek tim yang mungkin akan berhasil dengan mengikuti nasihat anggota), (5) sopan (misal: memahami dan berempati walaupun saat dikritik).

### **Etika Kerja Islami**

Menurut Tasmara (2002), etika kerja islami memberikan pandangan bahwa pemanfaatan potensi diri secara optimal dalam bekerja sebagai sebuah kewajiban yang wajib, hanya dengan bekerja manusia memanusiakan dirinya. Bekerja yang berdasarkan pada prinsip-prinsip tauhid, menunjukkan fitrah sebagai seorang muslim dan

---

meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah serta sebagai wujud rasa syukurnya atas nikmat Allah SWT.

### **Perubahan Organisasi**

Menurut Robbins (2011), perubahan yang terjadi di dalam organisasi biasanya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu *nature of workforce, economic shocks, technology, competition, social trends*, dan *world politics*. Sedangkan tujuan dari perubahan adalah untuk memperbaiki kemampuan organisasi yang ada untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Ivancevich et. al (2005) menyatakan bahwa perubahan merupakan kondisi menyebar, bertahan, dan menetap bagi seluruh organisasi. Dukungan individu merupakan faktor penting bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan untuk melakukan perubahan. Individu-individu di dalam organisasi masa kini harus berubah dan beradaptasi untuk memajukan karier mereka, meningkatkan produktivitas mereka, dan melaksanakan berbagai peran di dalam organisasi. Sebaliknya, organisasi harus fleksibel, kreatif, dan tanggap agar dapat tetap berbeda, serta menumbuhkan peluang yang baru. Sumberdaya manusia sebagai faktor penentu dalam perubahan akan memberikan konsekuensinya dengan perilaku-perilaku individu dalam kehidupan berorganisasi.

### **Hipotesis**

Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1** : Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap perubahan organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.
- H2** : Terdapat pengaruh perilaku kewargaan organisasional terhadap perubahan organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.
- H3** : Terdapat pengaruh etika kerja islami terhadap perubahan organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang memberikan hasil yang akurat, ilmiah, cepat, efisien, dan meliputi sampel dalam jumlah

---

besar, penelitian survei seringkali digunakan untuk melakukan survei sikap dan mempelajari hubungan antara sikap kerja seperti perilaku karyawan (Zikmund, 1991).

### **Populasi, Sampel, Dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Surakarta dan seorang muslim. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 responden dengan pertimbangan bahwa Dosen yang digunakan menjadi sampel adalah Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Surakarta, seorang muslim, lama masa tugas minimal 2 tahun, laki-laki atau perempuan, jenjang pendidikan minimal S2.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu diantaranya, Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Surakarta, seorang muslim, lama masa tugas minimal 2 tahun, laki-laki atau perempuan, jenjang pendidikan minimal S2.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

#### **Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday et. al dalam Luthans (2005) komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin berdasarkan kuisisioner dari Mowday et. al (1979) dalam Luthans (2005).

#### **Perilaku Kewargaan Organisasional**

Perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku individu yang bersifat bebas memilih dan tidak perlu diatur dengan sistem penghargaan formal dari organisasi, serta memberikan kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi, (Organ, 1997 dalam Luthans, 2005). Perilaku kewargaan organisasional diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, berdasarkan dimensi yang diberikan oleh Organ (1997) dalam Luthans (2005).

**Etika Kerja Islami**

Etika kerja islami (Asifudin, 2004), merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Etika kerja islami diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin, berdasarkan indikator yang diberikan oleh Asifudin (2004).

**Perubahan Organisasi**

Perubahan organisasi adalah suatu kondisi dimana individu-individu melaksanakan berbagai peran di dalam organisasi, dan organisasi senantiasa fleksibel, kreatif, dan tanggap agar dapat tetap berbeda, serta menumbuhkan peluang yang baru. Perubahan organisasi diukur dengan kuesioner menggunakan skala likert 5 poin (Robbins, 2011).

**Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dilakukan dengan melakukan: 1) uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, 2) uji asumsi klasik yang meliputi : uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas (Ghozali, 2004), 3) pengujian hipotesis dilakukan dengan: analisis regresi berganda, uji F, dan uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Deskripsi Responden**

Responden dalam penelitian adalah dosen pada Perguruan Tinggi Swasta di wilayah Surakarta, dan sebanyak 100 orang responden. Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada bagian depan kuisisioner yaitu identitas responden yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Usia dosen yang menjadi responden dalam penelitian ini berkisar antara 29 tahun sampai dengan 60 tahun. Sejumlah 61% atau 61 orang responden berjenis kelamin perempuan dan 39% atau 39 orang responden berjenis kelamin laki-laki. Tingkat pendidikan terakhir sebagian besar responden minimal berpendidikan S2, dan masa kerjanya berkisar antara 2 tahun hingga 35 tahun.



**Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen**

Secara keseluruhan hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel seperti ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi**

| Variabel                                    | Butir<br>Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---------------------|----------|---------|------------|
| Komitmen<br>Organisasi<br>(X <sub>1</sub> ) | X <sub>1.1</sub>    | 0,400    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.2</sub>    | 0,459    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.3</sub>    | 0,401    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.4</sub>    | 0,295    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.5</sub>    | 0,642    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.6</sub>    | 0,589    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.7</sub>    | 0,558    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.8</sub>    | 0,359    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>1.9</sub>    | 0,380    | 0,165   | Valid      |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Perilaku Kewargaan Organisasional**

| Variabel   | Butir<br>Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--|---------------------|----------|---------|------------|
| Perilaku<br>Kewargaan<br>Organisasional<br>(X <sub>2</sub> ) | X <sub>2.1</sub>    | 0,432    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.2</sub>    | 0,212    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.3</sub>    | 0,319    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.4</sub>    | 0,239    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.5</sub>    | 0,512    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.6</sub>    | 0,427    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.7</sub>    | 0,459    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.8</sub>    | 0,357    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.9</sub>    | 0,335    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.10</sub>   | 0,546    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.11</sub>   | 0,261    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.12</sub>   | 0,237    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.13</sub>   | 0,350    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.14</sub>   | 0,444    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.15</sub>   | 0,476    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.16</sub>   | 0,504    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.17</sub>   | 0,470    | 0,165   | Valid      |
|  | X <sub>2.18</sub>   | 0,604    | 0,165   | Valid      |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami**

| Variabel                                      | Butir<br>Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---------------------|----------|---------|------------|
| Etika<br>Kerja<br>Islami<br>(X <sub>3</sub> ) | X <sub>3.1</sub>    | 0,430    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.2</sub>    | 0,218    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.3</sub>    | 0,278    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.4</sub>    | 0,527    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.5</sub>    | 0,364    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.6</sub>    | 0,434    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.7</sub>    | 0,323    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.8</sub>    | 0,333    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.9</sub>    | 0,401    | 0,165   | Valid      |
|   | X <sub>3.10</sub>   | 0,537    | 0,165   | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Perubahan Organisasi**

| Variabel                       | Butir<br>Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------------------|---------------------|----------|---------|------------|
| Perubahan<br>Organisasi<br>(Y) | Y <sub>1.1</sub>    | 0,443    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.2</sub>    | 0,178    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.3</sub>    | 0,389    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.4</sub>    | 0,452    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.5</sub>    | 0,519    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.6</sub>    | 0,380    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.7</sub>    | 0,174    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.8</sub>    | 0,465    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.9</sub>    | 0,517    | 0,165   | Valid      |
|                                | Y <sub>1.10</sub>   | 0,440    | 0,165   | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Hasil analisis menunjukkan bahwa *corrected item total correlation* keseluruhan item pertanyaan menunjukkan hasil di atas r tabel pada df 98 dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,165 ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang diujicobakan adalah valid.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel selengkapnya ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel  | Cronbach's Alpha | Titik Kritis | Keterangan |
|---|------------------|--------------|------------|
| Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )               | 0,768            | 0,70         | Reliabel   |
| Perilaku Kewargaan Organisasional (X <sub>2</sub> ) | 0,806            | 0,70         | Reliabel   |
| Etika Kerja Islami (X <sub>3</sub> )                | 0,719            | 0,70         | Reliabel   |
| Perubahan Organisasi (Y)                            | 0,726            | 0,70         | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 5 dijelaskan bahwa semua variabel reliabel, dengan Cronbach's Alpha > 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk melakukan analisis statistik inferensial langkah yang ditempuh dengan melakukan uji asumsi klasik, yang terdiri dari:

#### 1) Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan uji asumsi multikolinieritas seperti tabel berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

| Variabel  | Variance Inflation Factor (VIF) | Nilai Tolerance |
|---|---------------------------------|-----------------|
| Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )               | 1,039                           | 0,962           |
| Perilaku Kewargaan Organisasional (X <sub>2</sub> ) | 1,271                           | 0,787           |
| Etika Kerja Islami (X <sub>3</sub> )                | 1,230                           | 0,813           |

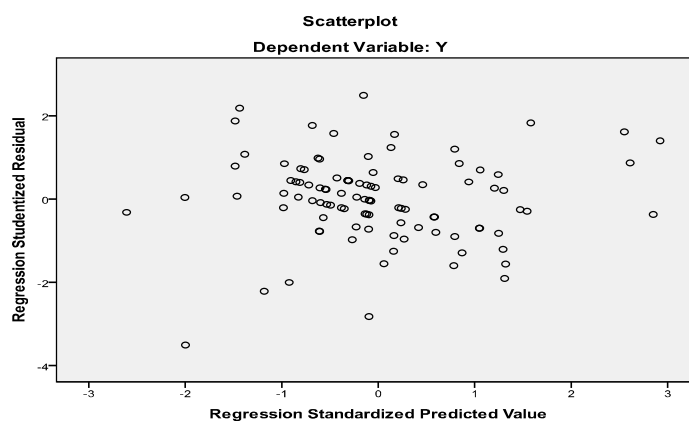
Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada tabel di atas tampak bahwa angka perhitungan VIF semua variabel berada pada angka kurang dari 10, dan angka *tolerance* pada semua variabel mendekati satu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas yang diteliti.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas terlihat pada grafik scatterplots yang menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan

untuk memprediksi variabel Perubahan Organisasi berdasarkan masukan variabel independen Komitmen Organisasi, Perilaku Kewargaan Organisasional, dan Etika Kerja Islami. Berikut grafik scatterplots dimaksud:



Gambar 1. Grafik Scatterplot  
Sumber: Hasil Pengolahan Data

### 3) Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menghasilkan *Durbin-Watson* sebesar 2,258 atau berada diantara  $dU$  dan  $4 - dU$ , yaitu  $1,736 < 2,258 < 2,264$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### 4) Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov - Smirnov (K - S) untuk data residual memberikan nilai sebesar 0,750 dengan probabilitas 0,627. Nilai probabilitas tersebut berada di atas  $\alpha = 0,05$ , jadi dapat disimpulkan hipotesis nol yang menyatakan data terdistribusi secara normal diterima yang artinya data residual berdistribusi normal.

## Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan, analisis regresi berganda, perhitungan koefisien determinasi, uji signifikansi simultan (uji statistik F), dan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t). Berikut hasil pengujian dari setiap analisis:

## 1) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami terhadap perubahan organisasi atau secara matematis dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Perubahan Organisasi

b<sub>0</sub> : Konstanta

X<sub>1</sub> : Komitmen Organisasi

X<sub>2</sub> : Perilaku Kewargaan Organisasional

X<sub>3</sub> : Etika Kerja Islami

b<sub>1</sub>-b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel X

e : error

Hasil perhitungan analisis regresi berganda, dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Model   | Koefisien Regresi | t     | Sig.  |
|---|-------------------|-------|-------|
| Constant  | 1,110             | 2,199 | 0,030 |
| Komitmen Organisasi (X <sub>1</sub> )               | 0,172             | 2,273 | 0,025 |
| Perilaku Kewargaan Organisasional (X <sub>2</sub> ) | 0,393             | 3,588 | 0,001 |
| Etika Kerja Islami (X <sub>3</sub> )                | 0,166             | 1,687 | 0,021 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Berdasarkan tabel 7 maka dapat disusun sebuah persamaan regresi yaitu:

$$Y = 1,110 + 0,172 X_1 + 0,393 X_2 + 0,166 X_3 \quad (2)$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

- Konstanta sebesar 1,110 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka nilai variabel perubahan organisasi sebesar 1,110.
- Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,166 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel komitmen organisasi akan memberikan kenaikan nilai perubahan organisasi sebesar 0,166.

- c. Koefisien regresi perilaku kewargaan organisasional sebesar 0,393 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel perilaku kewargaan organisasional akan memberikan kenaikan nilai perubahan organisasi sebesar 0,393.
- d. Koefisien regresi etika kerja islami sebesar 0,166 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel etika kerja islami akan memberikan kenaikan nilai perubahan organisasi sebesar 0,166.
- 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil perhitungan koefisien determinasi dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted Square | R Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-----------------|------------------------------|
| 0,505 | 0,255    | 0,232           | 0,29035                      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pada tabel 8, menunjukkan besarnya *adjusted R Square* adalah 0,232, hal ini berarti variabel independen yaitu komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami mampu menjelaskan 23,3% terhadap total varians perubahan organisasi. Sedangkan sebanyak 76,7% (100% - 23,3%) dari varian perubahan organisasi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu perubahan organisasi. Dari hasil uji statistik F diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

| F hitung | F tabel | Sig.  | Taraf Signifikansi |
|----------|---------|-------|--------------------|
| 10,969   | 2,60    | 0.000 | 0,05               |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai F hitung sebesar 10,969, lebih besar dibandingkan dengan F tabel yaitu sebesar 2,60 dengan probabilitas 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap perubahan organisasi.

#### 4) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji Statistik t digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Hasil uji statistik t adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)**

| Variabel                                    | t hitung | t tabel | Sig.  |
|---|----------|---------|-------|
| Komitmen Organisasi ( $X_1$ )               | 2,273    | 1,661   | 0,025 |
| Perilaku Kewargaan Organisasional ( $X_2$ ) | 3,588    | 1,661   | 0,001 |
| Etika Kerja Islami ( $X_3$ )                | 1,687    | 1,661   | 0,021 |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai hitung untuk ke tiga variabel lebih besar dibandingkan t tabel, dan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari nilai taraf nyata (0,05). Jadi dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami berpengaruh terhadap variabel perubahan organisasi.

## Pembahasan

Berikut adalah pembahasan untuk setiap hipotesis dalam penelitian ini,

### 1) Hipotesis 1

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap perubahan organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap perubahan organisasi, dengan nilai t hitung sebesar 2,273, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,025 ( $p < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa komitmen organisasi memang mempunyai pengaruh positif pada perubahan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan komitmen organisasi

---

mengakibatkan meningkatnya dukungan terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian hasil pengujian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramadani (2012), dan Julita dan Wan Rafaei (2010) yang menyatakan adanya korelasi positif antara komitmen organisasi dengan kesiapan untuk berubah.

## 2) **Hipotesis 2**

Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh terhadap perubahan organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 10 dimana nilai  $t$  hitung perilaku kewargaan organisasional sebesar 3,588 signifikan pada  $p < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasional memang mempunyai pengaruh positif pada perubahan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan perilaku kewargaan organisasional dapat mendukung perubahan organisasi atau dengan kata lain semakin tinggi perilaku kewargaan organisasional maka pelaksanaan perubahan organisasi semakin efektif. Dengan demikian hasil pengujian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Allen & Rush (1998).

## 2) **Hipotesis 3**

Etika kerja islami berpengaruh terhadap perubahan organisasi pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Surakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 10 dimana nilai  $t$  hitung etika kerja islami sebesar 1,687 signifikan pada  $p < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 didukung. Artinya, secara statistik dapat ditunjukkan bahwa etika kerja islami memang mempunyai pengaruh positif pada perubahan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan etika kerja islami dapat mendukung perubahan organisasi atau semakin tinggi etika kerja islami maka pelaksanaan perubahan organisasi semakin efektif. Dengan demikian hasil pengujian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Yousef (2000).



---

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa perubahan organisasi dipengaruhi baik secara parsial maupun simultan oleh komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami. Artinya perubahan organisasi dapat dilaksanakan dengan mempertimbangkan faktor dukungan karyawan berupa komitmen pada organisasi, perilaku kewargaan organisasional, dan etika kerja islami.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terletak pada pengujian model yang masih sederhana. Selain itu pada penelitian ini hanya menggunakan sejumlah variabel yang terbatas sebagai variabel yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi. Masih dimungkinkan terdapat variabel lain yang mempengaruhi perubahan organisasi. Keterbatasan lain adalah penelitian ini dilaksanakan pada dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) tanpa membedakan status akreditasinya, kategori PTS termasuk besar atau kecil. Karena pada umumnya PTS yang telah berada dalam kondisi mapan dan stabil memiliki tingkat komitmen yang lebih baik dalam hal perubahan organisasi.

### **Saran**

Saran yang bisa disampaikan bagi Perguruan Tinggi berkenaan dengan perubahan organisasi, bahwa dibutuhkan dukungan penuh dari dosen dalam bentuk komitmen pada organisasi, perilaku kewargaan organisasional sebagai keinginan individu untuk memberikan kontribusi pada organisasi, dan etika kerja islami. Maka dibutuhkan keselarasan antara tujuan karyawan dan organisasi.

Saran berikutnya adalah penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini, sehingga dapat menyempurnakan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, H., 2010, *Diskursus Islam Politik dan Spiritual*, Al Azhar Press, Bogor.
- Al Qur'an, Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Syaamil, Bandung.

- 
- Ali, Abbas, 1998, Scaling and Islamic Work Ethic, *The Journal of Social Psychology*, 128 (5): 575-583.
- Allen, Natlie J. dan John, P. Meyer, 1990, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Allen, T.D. dan Rush, M.C., 1998, The Effects of Organizational Citizenship Behavior on Performance Judgment: A Field Study and Laboratory Experiment, *Journal of Applied Psychology*, 83 (2): 247-260.
- Ariani, Wahyu. D., 2011, Hubungan antara Perilaku Kewargaan Organisasional dan Kinerja Tugas, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, Tahun 4, No. 1, April 2011.
- Asifudin, Ahmad, J., 2004, *Etos Kerja Islami*, Penerbit Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2004, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ivancevich, et. al., 2005, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi 7, Jilid 2, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Jamil, Alwiyah, 2007, Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator, *Tesis*, Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Julita, Santi dan Rafei, Wan, 2010, Relationship of Organizational Commitment, Locus of Control, and Readiness to Change among Nurses, *Psycho Behavioral Science and Quality of Life: The 6<sup>th</sup> International Post Graduate Research Colloquium*.
- Katz, D. dan Kahn, R.L., 1966, *The Social Psychology of Organization*, John Wiley and Sons, Inc. New York.
- Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang *Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya*. Jakarta.
- Konovsky, M.A. dan Pugh, S.D., 1994, Citizenship Behavior and Social Exchange, *Academy of Management Journal*, 37 (3) : 656-669.
-

- 
- LePine, J.A., Erex, A., dan Johnson, D.E., 2002, The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87 (1): 52-65.
- Luthans, Fred, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi Offset, Yogyakarta.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., dan Porter, L.W., 1982, *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, Academic Press, New York.
- Organ, D.W., 1997, Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time, *Human Performance*, 10: 85-98.
- Poerwadarminta, W.J.S., 1986, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, h.278.
- Pramadani, B. Ayu dan Fajrianti, 2012, Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2): Juni 2012.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2011, *Organizational Behavior*, 14<sup>th</sup> ed. Pearson, Boston.
- Sheila, M. Rioux dan Louis, A. Penner, 2001, The Causes of Organizational Citizenship Behavior: A Motivational Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86 (6): 1306-1314.
- Shragay, Dina, dan Tziner, Aharon, 2011, The Generational Effect on the Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior, *the Colegio Oficial de Psicologos de Madrid*, Madrid, Vol. 27.
- Tasmara, Toto, 2002, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insan Press, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Wibowo, 2008, *Manajemen Perubahan*, Edisi 2, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yousef, Darwish A., 2000, Organizational Commitment As A Mediator Of The Relationship Between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change, *Journal of Human Relation*, 53 (4): September.
- Zikmund, W.G., 1991, *Exploring Marketing Research*, Dryden Press, Chicago-USA.