PENINGKATAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang)

Alwiyah
Universitas Muhammadiyah Semarang
alwiy_mamlifauz@yahoo.co.id

Abstrak

Today many organizations face a dynamic and changing environment which in turn requires the organization to adjust to the environment. Dynamic environments requires management to adopt changes regardless of work ethic (to modify the structure, objectives, technology, organization of work tasks, etc.) in order to adjust to the changing environment. Success in the field of employment is determined by various factors, such as the level of competence, professionalism and commitment to the field is practiced. Having regard to the Islamic work ethic and commitment to the organization hopefully someone can reach the level of job satisfaction. The purpose of this study to find empirical evidence of an increase in the work ethic of Islam against comitment affective, normative commitment, continuance commitment and job satisfaction. The population is a Staff Auditor who work on public accounting firm who are Muslims in the city of Semarang. Hypothesis testing using the F test, the coefficient of determination and t test, where the F test is used to determine the increase of Islamic work ethics to organizational commitment and job satisfaction. Coefficient of determination (R ²) was essentially measure how far the model's ability to explain the dependent variables. Determiasi value is zero and one. Value (R ²) is small means that the ability of the independent variables in explaining the dependent variable is very limited. T Test To test whether there is any significant relationship between dependent and independent variables.

Keywords: *Islamic Work Ethics; Organizational Commitment; Job Satisfaction*

Pendahuluan

Etika kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam organisasi pada saat ini. Dewasa ini banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungan. Lingkungan yang dinamis

menuntut manajemen mengadopsi perubahan tanpa memerhatikan etika kerja (memodifikasi struktur, tujuan, teknologi, tugas kerja organisasi dan lain-lain) dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Etika kerja di dalam organisasi sangat tergantung pada manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu etika kerja sanngat tergantung pada manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Keberhasilan seseorang dalam bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh berbagai faktor diantaranya adalah tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.[1] Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Allen dan Meyer[2] membedakan komitmen organisasi menjadi tiga komitmen yaitu *affective commitment, normative commitment* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. *Normative commitment* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. *Continuance commitment* merupakan komitmen tentang persepsi pegawai terhadap kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Kepuasan kerja adalah merupakan bagian dari kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya akan ada kecenderungan akan memperbaiki kehidupan kerjanya.[3] Vroom dalam

[1] Sri Trisnaningsih, "Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja", *Jurnal Maksi*, Universitas Diponegoro Semarang, Vol .4, Januari 2004.

[2] Allen, N,J & Meyer J.P, "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psycology*, 63 (1), 1993, 1-18.

[3] Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, jilid 1, Jakarta: Prenhallindo, 1996

Ponznanski[4] menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara bayaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.[5]

Menurut Luthans, kepuasan kerja memiliki tiga dimensi bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. Kedua kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Ketiga kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya dari para individual. Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Smit *et al* menyatakan bahwa terdapat lima dimensi kerja yang memengaruhi respon efektif seseorang terhadap pekerjaan.[6] Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab terhadap suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik.
2. Bayaran. Jumlah bayaran (upah) yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dia lakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
3. Kesempatan untuk promosi. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam organisasi.
4. Atasan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainya.

[4] Peter J. Poznanki and Dennis M. Bline, "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9, 1997, pp:154-171.

[5] Robbins, *Perilaku Organisasi*…

[6] Aida Nahar, "Pengaruh Gaya Evaluasi Atasan terhadap Tekanan dan Kepuasan Kerja Bawahan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating" *Jurnal MAKSI,* Universitas Diponegoro Semarang, Vol. 4, Januari 2004.

Etika kerja Islam dan hubungannya terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja serta variabel-variabel individu dan organisasi telah banyak mendapat perhatian di dalam literatur. Namun etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment* dan kepuasan kerja belum dibahas secara memadai di dalam literatur. Etika kerja Islam menurut Ahmad Janan Asifudin diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibagun etos kerja yang Islami.[7]

Konsep etika kerja Islam memiliki asal-usul dari al-Qur'an dan perkataan serta perbuatan nabi Muhammad saw yang bersabda bahwa "kerja keras menyebabkan dosa terampuni dan bahwa tidak ada seorang pun memakan makanan yang lebih baik dibanding makanan yang dihasilkan dari pekerjaannya". Di dalam al-Qur'an Allah swt berfirman:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

"Katakanlah, "Bekerjalah kalian niscaya Allah akan melihat pekerjaanmu serta rasul-Nya dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kalian akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata lalu diberitakanya kepadamu apa yang telah kalian kerjakan" (QS. al-Taubah [9]:105).

Mencermati perihal tersebut di atas perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman organisasi terhadap permasalahan etika seperti etika kerja kerja Islam terhadap *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment* dan kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian yang mengembangkan penelitian-penelitian sebelumnya seperti Yousef[8], Rahman

[7] Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, Surakarta: Penerbit Universitas Muhamaddiyah, 2004.

[8] Darwis A. Yousef, "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship Beetween Islamic Work Ethick and Attitude Toward Organizational Change" *Human Relations*, Vol. 53, 2000.

dkk[9], Astri Fitria[10], dan Ali Al-Kazemi[11] dengan menambahkan variabel kepuasan kerja.

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap *affective commitment?*
2. Bagaimanakah pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap *normative commitment?*
3. Bagaimanakan pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap *continuance commitment?*
4. Bagaimanakah pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja.

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

1. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap *affective commitment.*
2. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap *normative commitment.*
3. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap *continuance commitment.*
4. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh peningkatan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja.

Bagi akademisi penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori akuntansi keperilakuan terutama tentang

[9] Rahman, N. M., N. Muhamad, dan A.S. Othman, "The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis", *Malaysian Management Review*, Vol. 41, No. 1, 2006.

[10] Astri Fitria, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Maksi*, Semarang: Universitas Diponegoro, Vol. 3, Agustus 2003.

[11] Abbas J. Ali & Ali A. Al-Kazemi, "Islamic Work Ethic in Kuwait", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14, 2007 Issues 2, pp.93 - 104

bagaimana organisasi beretika yang kemudian organisasi dapat berkomitmen yang pada akhirnya dapat mencapai kepuasan kerja.

Telaah Pustaka

Penelitian yang berkaitan dengan etika dilaporkan oleh Ludigdo dan Machfoedz[12] bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi paling baik dibandingkan dengan lainya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub *et al*[13] memengaruhi tidak hanya sensitivitas etis tetapi juga komitmen yang tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Penelitian pengaruh etika kerja dengan kepuasan kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya seperti Yousef. Dia menguji hubungan antar etika kerja Islam dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Uni Emirat Arab dengan sampel 425 karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan. Hasilnya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.[14]

Landasan Teori

Etika Kerja Islami

Ahmad Janan Asifudin mengungkapkan bahwa etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari akidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang Islami. Sedangkan karakterisrik-karakteristik etos kerja Islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep: (1) kerja merupakan penjabaran akidah, (2) kerja dilandasi ilmu, (3) kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk-Nya. Terkait dengan akidah dan ajaran Islam

[12] Unti Ludigdo dan Mas'ud Machfoedz, "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, IAI, Vol. 2, No. 1, Januari, 1999, pp.1-19.

[13] Shaub, M.K., Finn, D.W. and Munter, P, "The Effects of Auditor Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity", *Behavioural Research in Accounting* Vol. 5, 1993, 145-169.

[14] Yousef, "Organizational Commitment…"

sebagai sumber motivasi kerja Islami secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja. Bahwasannya untuk mendekatkan diri serta memperoleh ridha Allah seorang hamba harus melakukan amal saleh yang dikerjakan dengan ikhlas hanya karena dia yakni dengan memurnikan tauhid, sesuai dengan firman Allah:

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِثْلُكُمْ يُوحَى إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمْ إِلَهٌ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا

"Barangsiapa mengharap akan menemui Tuhannya hendaklah ia beramal saleh dan janganlah ia menyekutukan dalam menyembah Tuhannya dengan sesuatu apa pun (QS. al-Kahf [18]:110)

Untuk memberikan gambaran mengenai persamaan dan perbedaan etos kerja non agama dan etos kerja Islami, Ahmad Janan Asifudin[15] mengungkapkan bahwa persamaan etos kerja non-agama dengan etos kerja Islami antara lain: (1) etos kerja non-agama dan etos kerja Islami sama-sama berupa karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, (2) keduanya timbul karena motivasi, (3) motivasi keduanya sama-sama didorong dan dipengaruhi oleh sikap hidup yang mendasar terhadap kerja, (4) keduanya sama-sama dipengaruhi secara dinamis dan manusiawi oleh berbagai faktor intern dan ekstern yang bersifat kompleks.

Sedangkan perbedaan etos kerja non-agama dengan etos kerja Islami adalah sebagai berikut:

Etos kerja non-agama:

1. Sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini timbul dari hasil kerja akal dan atau nilai-nilai yang dianut (tidak bertolak dari iman keagamaan tertentu).
2. Tidak ada iman.
3. Motivasi timbul dari sikap hidup mendasar terhadap kerja di sini motivasi tidak tersangkut paut dengan iman, agama, atau niat ibadah bersumber

[15] Asifudin, *Etos Kerja*…

dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut.

4. Etika kerja berdasarkan akal dan atau pandangan hidup nilai-nilai yang dianut.

Etika kerja Islami:

1. Sikap hidup mendasar pada kerja di sini identik dengan sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja atas dasar pemahaman bersumber dari wahyu dan akal saling bekerja sama secara proporsional. Akal lebih banyak berfungsi sebagai alat memahami wahyu (meski dimungkinkan akal memperoleh pemahaman dari sumber lain namun menyatu dengan sistem keimanan Islam.
2. Iman eksis dan terbentuk sebagai buah pemahaman terhadap wahyu dalam hal ini akal selain berfungsi sebagai alat juga berpeluang menjadi sumber. Di samping menjadi dasar acuan etika kerja Islami, iman Islami (atas dasar pemahaman) berkenaan dengan kerja inilah yang menimbulkan sikap hidup mendasar (akidah) terhadap kerja sekaligus motivasi kerja Islami.
3. Motivasi di sini timbul dan bertolak dari sistem keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja bersumber dari ajaran wahyu dan akal yang saling bekerja sama. Maka motivasi berangkat dari niat ibadah kepada Allah dan iman terhadap adanya kehidupan ukhrawi yang jauh lebih bermakna.
4. Etika kerja berdasarkan keimanan terhadap ajaran wahyu berkenaan dengan etika kerja dan hasil pemahaman akal yang membentuk sistem keimanan atau aqidah Islam sehubungan dengan kerja (akidah kerja).

Dengan melihat persamaan dan perbedaan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu bersumber dari akal dan atau pandangan hidup atau nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami etos kerjanya terpancar dari keimanan atau akidah Islam berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu dan akal.

Etika kerja Islam diungkapkan Triwuyono[16] 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 terbatas pada kehidupan dunia individu tetapi juga kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak tetapi 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 merealisasikan baik tujuan umat maupun tujuan operatif selalu dijalan yang benar.

Etika kerja Islam sebagaimana ditegaskan Triyuwono[17] terekspresikan dalam bentuk syariah yang terdiri dari al-Qur'an, Sunnah, Ijma dan Qiyas. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (hak) dan mana yang buruk (batil). Dengan menggunakan syariah bukan hanya membawa individu dekat dengan Tuhan tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan bagi semua.

Komitmen Organisasi

Konsep komitmen organisasi telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Porter, Mowday, dkk, komitmen organisasi lebih dikenal sebagai pendekatan sikap terhadap organisasi. Komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku. Sikap ini mencakup:

a. Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi di mana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi

[16] Iwan Triyuwono, *Organisasi Akuntansi Syariah*, Yogyakarta: Yogyakarta, 2000.

[17] *Ibid*

bagian dari organisasi. Identifikasi yang terwujud dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung di antara para pegawai dengan organisasi. Lebih lanjut suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.

b. Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan di organisasi tersebut.

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

Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula. Mereka hanya absen jika mereka sakit hingga benar-benar tidak dapat masuk kerja. Jadi tingkat kemangkiran yang disengaja pada individu tersebut lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang keterlibatannya lebih rendah. Kehangatan dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi

terhadap komitmen serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara pegawai dengan organisasi. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi

Allen dan Meyer[18] membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen yaitu: *affective*, *normative*, dan *continuance*. Komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Meyer dan Allen[19] berpendapat bahwa setiap komponen memiliki dasar yang berbeda. Pegawai dengan komponen *affective* tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu pegawai dengan komponen *continuance* tinggi tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komponen *normative* yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya.

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

[18] Allen, "The Measurement…", 1-18

[19] *Ibid*

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan kegembiraan atau sikap emosi positif yang berasal dari pengalaman kerja seseorang. Smit *et al*[20] menyatakan bahwa terdapat lima dimensi kerja yang memengaruhi respon efektif seseorang terhadap pekerjaan. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana suatu pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab terhadap suatu tugas tertentu dan tantangan pekerjaan yang menarik.
2. Bayaran. Jumlah bayaran (upah) yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dia lakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
3. Kesempatan untuk promosi. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi di dalam organisasi.
4. Atasan. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Rekan kerja. Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan-rekan kerja lainya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Vroom dalam Poznanski[21] menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Luthan menyatakan bahawa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. *Pertama,* kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. *Kedua,* kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. *Ketiga,* kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainya dari para individual.

[20] Aida Nahar, "Pengaruh….

[21] Poznanki, *et al*, "Using Structural…"

Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Firman Allah dalam QS. al-Baqarah [2]:282 merupakan landasan kerja dan kewajiban bagi akuntan untuk bersikap adil, benar dan bertanggung jawab. Keadilan di sini tidak saja merupakan nilai yang sangat penting dalam etika kehidupan sosial bisnis tetapi juga merupakan nilai yang melekat pada fitrah manusia. Kebenaran dalam al-Qur'an juga tidak dapat dicampuradukkan dengan kebatilan, sebab al-Qur'an telah menggariskan bahwa ukuran, alat atau instrumen untuk menetapkan kebenaran tidaklah didasarkan pada nafsu tetapi untuk mencapai kemaslahatan. Pertanggungjawaban selalu berkaitan dengan konsep amanah. Persoalan amanah merupakan hasil transaksi dengan Allah swt. Manusia diciptakan oleh Allah swt sebagai khalifah di bumi yang dibebani amanah untuk menjalankan fungsi-fungsi kekhalifahanya.

Penelitian yang berkaitan dengan etika dilaporkan oleh Ludigdo dkk[22] bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi paling baik dibandingkan dengan lainya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub *et al*[23] memengaruhi tidak hanya sensitivitas etis tetapi juga komitmen yang tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Sejumlah peneliti meneliti hubungan antara etika kerja Protestan dengan komitmen organisasi. Kidron dalam Yousef[24] melaporkan bahwa etika kerja dalam hal ini adalah etika kerja Protestan karyawan lebih mengarah pada moral dari pada komitmen kalkulatif. Meglino *et al* menemukan bahwa para pekerja lebih puas dan berkomitmen jika nilai-nilai mereka adalah selaras dengan nilai-nilai atasan. Oliver dalam Yousef[25] menemukan bahwa etika kerja Islam mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Para pegawai yang menunjukkan nilai-nilai partisipasi yang kuat menunjukkan komitmen yang lebih tinggi. Sedangkan pegawai dengan nilai-nilai

[22] Ludigdo dan Machfoedz, "Persepsi Akuntan…"

[23] Shaub, et al "The Effect…"

[24] Yousef, "Organizational Commitment…"

[25] *Ibid*

instrumental yang kuat menunjukkan komitmen yang rendah. Saks *et al* (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Putt *et al* (1989) melaporkan bahwa etika kerja Islam intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau ekstrinsik etika kerja. Morrow dan Mc Elroy (1986) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

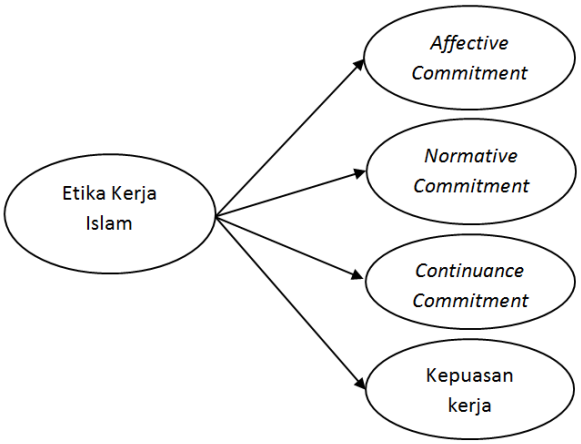
Penelitian yang dilakukan Yousef menyandarkan pada literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Protestan dengan komitmen organisasi karena literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi masih sangat terbatas. Hasil dari penelitian Yousef bahwa etika kerja Protestan secara langsung dan positif memengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment dan normative commitment*.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.[26] Vroom dalam Poznanski[27] menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat mengarahkan kepada sikap positif terhadap kemajuan suatu pekerjaan. Sedangkan Luthan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. *Pertama,* bahwa kepuasan kerja tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga. *Kedua,* kepuasan kerja sering ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. *Ketiga,* kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainya dari para individual. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktifitas organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam persepsi seseorang terhadap kondisi kerja.

[26] Robbins, *Perilaku Organisasi*…

[27] Poznanki, "Using Structural….

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Pengembangan penelitian

Hipotesis-hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini berdasarkan atas latar belakang, permasalahan, telaah pustaka dan kerangka pemikiran teoritis seperti yang telah dilakukan pada sub bab sebelumnya. Berdasarkan hal itu, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Peningkatan etika kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap *affective commitment*.

H2: Peningkatan etika kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap *normative commitment*.

H3: Peningkatan etika kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap *continuance commitment*.

H4: Peningkatan Etika kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja

Metodologi

Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap dan pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek

penelitian (responden).[28]

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli.[29]

Populasi dan Sampel

Menurut Hasan[30] populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diambil melalui cara-cara terentu yang memiliki karakter tertentu dengan jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi.

Untuk menetukan besarnya sampel (ukuran sampel) dari suatu populasi ada beberapa cara sebagai berikut:

a. Menurut Surakhmad[31] bila populasi cukup homogen terhadap populasi di bawah 100 dapat digunakan sampel 50% dan di atas 100 sebesar 15% untuk jaminan baiknya sampel selalu ditambah dari jumlah matematik tersebut.

b. Menurut Baily dalam Hasan[32] bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik ukuran sampel minimum sebaiknya adalah 30 tetapi akan lebih baik jika sampel ditambah.

c. Menurut Gay dalam Hasan[33] ukuran minimal sampel yang dapat diterima berdasarkan pada metode penelitian adalah sebagai berikut:

    1. Metode deskriptif minimal 10% dari populasi, untuk populasi relatif kecil minimal 20%.
    2. Metode deskriptif korelasional minimal sebanyak 30 subjek.

Berdasarkan pemilihan dan ukuran sampel seperti diungkapkan di

[28] Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999.

[29] *Ibid*

[30] M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya,* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002

[31] Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*: *Dasar dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1985.

[32] Hasan, *Pokok-pokok*…

[33] *Ibid*

atas maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah staf auditor yang beragama Islam yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik di Kota Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode survey dengan menggunakan kuesioner. Metode ini merupakan metode pengumpulan data primer bersumber dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan tentang etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Data dikumpulkan dengan cara mengantarkan langsung ke alamat responden, kemudian diambil sendiri ke alamat responden sesuai dengan janji. Untuk menghindari kesalahpahaman maka kepada masing-masing responden disertakan rekomendasi penelitian serta menjelaskan bahwa penelitian ini dimaksudkan hanya untuk pengembangan ilmu dijamin kerahasiaannya. Yang dipegang dalam metode ini menurut Hadi bahwa subjek penelitian adalah orang yang paling tahu tentang dirinya dan pernyataan subjek yang diberikan adalah benar dan dapat dipercaya.[34]

Pertanyaan kuesioner merupakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden. Di samping itu terdapat pertanyaan tertutup yang terdiri dari serangkaian pertanyaan dengan jawaban menggunakan skala ordinal atau sering disebut skala Likert*,* yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban. Responden diminta untuk memberikan jawaban seberapa jauh responden setuju atau tidak setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut: untuk variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja jawaban sangat tidak setuju mendapat skor 1, jawaban tidak setuju mendapat skor 2, jawaban ragu-ragu atau netral mendapat skor 3, jawaban setuju dengan skor 4, dan jawaban sangat setuju mendapat skor 5.

Teknik Analisis

Tujuan dari analisis data ini adalah untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakn hasilnya

[34] Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 1993.

untuk memecahkan suatu masalah yang ada.[35]

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang mempelajari tentang susunan, penyajian data, yaitu dengan deskripsi data atau penggambaran data yang diperoleh.[36]

Gambaran umum mengenai responden dalam penelitian ini dijelaskan dengan tabel distribusi Frekuensi yang menunjukan umur responden, pendidikan responden, dan lama bekerjanya responden. Menurut Robert dan Dauglas[37] distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya pengamatan dalam setiap kelas yang tidak tumpang tindih. Sedangkan untuk memberikan deskripsi tentang karakter variabel (etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja), digunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukan angka modus, kisaran skor dan standar deviasi.

2. Uji Kualitas Data

Tujuan dari uji kualitas data adalah untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan uji reliabilitas dan uji validitas.

2.1. Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.[38] Untuk menguji reliabilitas instrument skala Likert 1-5 digunakan *Tes Konsisten Internal* dengan

[35] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: BP Undip, 2001.

[36] Getut Pramesti, *Panduan Lengkap SPSS 13.0 Dalam Mengolah Data Statistik*, Jakarta: Elex Media Computindo, 2006.

[37] Robert D Mason dan Douglas A.Lind, *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, alih bahasa Ellen Gunawan Sitompul, Uka Wikarya, dan Anton Hendranata, Edisi ke-9, Jilid 1, Jakarta : Erlangga, 1996.

[38] Ghozali, *Aplikasi Analisis*…

menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *Reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60.[39]

2.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient Correlation Pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.[40]

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dapat dipergunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

3.1. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji ada atau tidak adanya uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF).

3.2. Uji Heteroskedastisitas

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji gletsjer.

3.3. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

[39] *Ibid*

[40] *Ibid*

4. Pengujian Hipotes

4.1. Uji F

Uji f dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

4.2. Koefisien determinasi

Koefesien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai determinasi adalah nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

4.3. Uji t

Untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen peneliti menggunakan uji t.

Hasil dan Pembahasan

Pembahasan dari bab ini adalah hasil dari studi lapangan untuk memperoleh data dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur variabel etika kerja Islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pembahasan akan dibagi menjadi deskripsi responden, uji kualitas data, uji asumsi klasik, simpulan dan pengujian hipotesis.

Deskripsi Responden

Untuk menghasilkan item pertanyaan yang valid, maka kuesioner yang berisi 54 item pertanyaan valid tersebut didistribusikan sebanyak 100 kuesioner kepada Kantor Akuntan Publik yang ada di Jawa Tengah mulai tanggal 3 Agustus sampai dengan 9 Agustus 2016 sebanyak 70 dikembalikan. Namun, 5 jawaban di antaranya tidak dapat diikutsertakan karena pengisiannya tidak lengkap dan 30 buah jawaban tidak dikembalikan sehingga kuesioner yang layak dianalisis sebanyak 65 kuesioner. Ringkasan pengiriman dan pengembalian kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Rincian penerimaan dan pengembalian kuesioner

Kuesioner yang diantar langsung	100
Kuesioner yang tidak kembali	30
Kuesioner yang kembali	70
Kuesioner yang digugurkan	5
Kuesioner yang di gunakan	65
Tingkat Pengembalian (*Respon Rate*)	70/100 x 100% = 70%
Tingkat pengembalian yang digunakan	65/100 x 100% = 65%

Adapun responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah di tunjukan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Profile Responden (N = 65)

Keterangan	**Jumlah**	**Prosentase**
Gender:		
Pria	45	69,23%
Wanita	20	30,77%
Umur:		
0 – 24 Tahun	2	0,03%
25 – 30 Tahun	10	15%
31 – 36 Tahun	13	20%
>36	40	62%
Pendidikan :		
D3 / Diploma	2	0,03%
S1 / Sarjana	55	85%
S2 / Pascasarjana	8	12%
S3 / Doktor	0	0%
Lama Bekerja :		
0 – 5 Tahun	5	0,07%
6 – 10 Tahun	18	28%
11 – 15 Tahun	22	34%
>15	20	31%
Lembaga :		
KAP	65	100%

Dari tabel 4.2 bisa diketahui bahwa:

1. Gender

   Responden terbanyak adalah pria, yaitu sebanyak 45 orang atau sekitar 69,23%. Sedangkan sisanya adalah wanita sebanyak 20 orang atau sekitar 30,77%.

2. Umur

   Umur responden terbanyak adalah berumur >36 tahun berjumlah 40 orang atau 62%. Yang paling sedikit umur reponden adalah 20 – 24 tahun, berjumlah 2 atau 0,03%

3. Pendidikan

   Sebagian besar pendidikan responden adalah lulusan S1 sebanyak 55 orang atau sekitar 85% diikuti diploma sebanyak 2 orang atau sekitar 0,03%. S2 sekitar 8 orang atau sekitar 18% dan S3 0 orang atau sekitar 0%.

4. Lama bekerja

   Adapun responden yang paling lama bekerja di atas 15 tahun adalah sebanyak 20 orang atau sekitar 31%. 11-15 tahun adalah sebanyak 22 orang atau sekitar 34%, 6-10 tahun adalah sebanyak 18 orang atau sekitar 28%. Dan 0-5 tahun adalah sebanyak 5 orang atau sekitar 0,07 %.

5. Lembaga

   Jumlah responden terbesar adalah dari Kantor Akuntan Publik sebanyak 65 atau sekitar 100%.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan analisis statistik deskriptif terhadap jawaban responden diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.2.1
Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata	Deviasi standar
Etika Kerja Islam	61.23077	3.802833
Affective Commitment	34.03077	0.015823
Normative Commitment	34.03077	268.0974
Continuance Commitment	33.69231	265.4319
Kepuasan Kerja	61.23077	482.3819

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Uji Kualitas Data

1. Uji Reliabilitas

Uji realiabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu koesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap penyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.[41] Untuk menguji reliabilitas instrument skala *Likert* 1-5 digunakan *Tes Konsisten Internal* dengan menggunakan *Cronbach Alpha.*[42] Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60.[43]

Tabel 4.2.1
Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*
Etika Kerja Islam	0,758
Affective Commitment	0,635
Normative Commitment	0,626
Continuance Commitment	0,631
Kepuasan Kerja	0,758

Dari hasil menunjukkan bahwa kuesioner dinyatakan reliabel ini bisa dilihat dengan nilai *cronbach alpha* variabel etika kerja Islam sebesar 0,758. Variabel *affective commitment* sebesar 0,635, variabel *normative commitment* sebesar

[41] *Ibid*

[42] Husaini Usman dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika,* Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

[43] Ghozali, *Aplikasi Analisis*…

0,626, variabel *continuance commitment* sebesar 0,631, dan variabel kepuasan kerja sebesar.0,758

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur validitas digunakan *Coefficient Correlation Pearson* yaitu dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.[44]

Variabel etika kerja Islam terdiri dari 15 item pertanyaan, variabel komitmen organisasi terdiri dari 24 item pertanyaan yang dibedakan dalam tiga sub skala yaitu *affective, normative, continuance* masing-masing terdiri atas 8 item pertanyaan, sedangkan variabel kepuasan kerja terdiri dari 15 item pertanyaan.

Hasil pengujian dengan menggunakan IBM SPSS 22. Hasil menunjukkan bahwa nilai *correlation pearson* masing-masing instrumen terhadap skor butir pertanyaan menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel etika kerja Islam, *affective commitment, normative commitment, continuance commitment*, dan kepuasan kerja adalah valid. Sehingga data yang dikumpulkan dalam instrumen penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan dapat dipergunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji ada atau tidak adanya uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan

[44] *Ibid*

dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF).

Pada umumnya jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.[45] Jika dilihat dari *output coefficient* hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai VIF yang kurang dari 10 (lihat tabel di bawah ini).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,306	4,158		6,808	,000		
	Etika Kerja Islam	,094	,068	,171	1,380	,173	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Dari tabel perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada persoalan multikolinieritas (korelasi yang besar di antara variabel bebas) yang serius dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.[46]

Untuk mengetahui adanya kondisi heteroskedastisitas pada data penelitian ini maka digunakan uji gletsjer. Hasil uji gletsjer yang dijelaskan pada tabel menunjukkan bahwa variabel penelitian ini bebas heteroskedastisitas ini dibuktikan dengan tidak adanya variabel bebas yang signifikan pada tingkat 5%.[47]

[45] Damodar Gujarati, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1995.

[46] Ghozali, *Aplikasi Analisis*…

[47] *Ibid*

ANOVA[a]

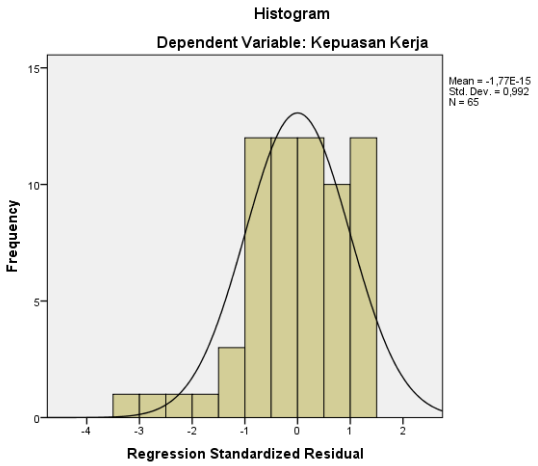
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,233	1	2,233	,152	,698[b]
	Residual	923,305	63	14,656		
	Total	925,538	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai untuk memprediksi variabel etika kerja islam, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. (lihat asumsi klasik).

3. Uji Normalitas

Untuk menguji apakah data normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Adapun hasil histogram untuk uji normalitas terlihat pada grafik dibawah ini (lihat uji asumsi klasik).



Dari grafik di atas menunjukan bahwa data berdistribusi normal ini bisa dilihat dari gambar grafik di atas.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil analisis regresi maka hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1

Pada variabel etika kerja Islam terhadap *affective commitment* terlihat nilai F sebesar 1.903 dengan skor signifikansi p 0,713 (p > 0,05). Ini berarti bahwa hipotesa etika kerja Islam terhadap *affective commitment* diterima. Ini berarti bahwa dalam etika kerja Islam keterlibatan pegawai di dalam organisasi sangat dibutuhkan.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,091	1	8,091	1,903	,173[b]
	Residual	267,847	63	4,252		
	Total	275,938	64			

a. Dependent Variable: Affective Commitment
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

2. Pengujian Hipotesis 2

Pada etika kerja Islam terhadap *normative commitment* mempunyai nilai F sebesar 0,136 dengan skor signifikansi p 0,713 (p > 0.05). Ini berarti bahwa hipotesa etika kerja Islam terhadap *normative commitment* diterima. Kewajiban-kewajiban pegawai terhadap organisiasi juga harus dilaksanakan.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,655	1	,655	,136	,713[b]
	Residual	303,191	63	4,813		
	Total	303,846	64			

a. Dependent Variable: Normative Commitment
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

3. Pengujian Hipotesis 3

Pada variabel etika kerja Islam terhadap *continuance commitment* mempunyai nilai F sebesar 1.005 dengan skor signifikansi p 0,320 (p > 0,05). Ini artinya hipotesa etika kerja Islam terhadap *continuace commitment* diterima.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,143	1	4,143	1,005	,320[b]
	Residual	259,611	63	4,121		
	Total	263,754	64			

a. Dependent Variable: Continuance Commitment
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

4. Pengujian Hipotesis 4

Pada variabel etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja mempunyai nilai F sebesar 0,152 dengan tingkat signifikansi p 0,698 (p>0,05). Ini berarti bahwa hipotesa etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja diterima.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,233	1	2,233	,152	,698[b]
	Residual	923,305	63	14,656		
	Total	925,538	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Etika Kerja Islam

Koefisien Determinasi

Pada hasil analisis dengan menggunakan SPSS maka diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut: Kemampuan variabel independen (etika kerja Islam) dalam memengaruhi variabel dependen (*commitment* organisasi) adalah kuat. Ini bisa dilihat dari hasil adalah sebesar (R^2) 0,29.

Uji t

Pada hasil analisis dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,306	4,158		6,808	,000
	Etika Kerja Islam	,094	,068	,171	1,380	,173

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwasanya nilai t hitung adalah 1,380 dengan signifikansi sebesar 0,173 (p > 0,05) yang menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap *affective commitment*.

Kemudian untuk uji t selanjutnya antara etika kerja Islam dengan variabel *normative commitment* diperoleh hasil sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32,064	4,424		7,248	,000
	Etika Kerja Islam	,027	,072	,046	,369	,713

a. Dependent Variable: Normative Commitment

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh hipotesis bahwasanya etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *normative commitment*. Hal tersebut ditunjukkan dengan besarnya nilai t hitung sebesar 0,369 dengan signifikansi 0,713 (p > 0,05).

Uji hipotesis selanjutnya antara variabel etika kerja Islam dengan *continuance commitment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	30,042	4,093		7,339	,000
	Etika Kerja Islam	,067	,067	,125	1,003	,320

a. Dependent Variable: Continuance Commitment

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwasanya nilai t hitung sebesar 1,003 dengan signifikansi sebesar 0,320 (p > 0,05) menandakan bahwasanya etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *continuance commitment*.

Selanjutnya untuk hasil uji t variabel etika kerja dengan kepuasan kerja dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	64,238	7,720		8,321	,000
	Etika Kerja Islam	-,049	,126	-,049	-,390	,698

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwasanya nilai t sebesar -0,390 dengan signifikansi 0,698 menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan besarnya signifikansi pada t hitung > 0,05.

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data yang terkumpul dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara umum hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima dan pada dasarnya sesuai dengan pernyataan Yousef. Variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *affective commitment, normative commitment,* dan *continuance commitment* ternyata lebih dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* dipengaruhi karena individu menginginkan, variabel *normative commitment* dipengaruhi karena individu tersebut merasa mempunyai kewajiban, dan variabel *continuance commitment* dipengaruhi karena individu tersebut membutuhkan.

Variabel etika kerja Islam sangat signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup. Sehingga apabila individu memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan ada kecenderungan untuk memperbaiki kehidupan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan sikap positif individu terhadap kemajuan suatu pekerjaan.

Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap variabel lain seperti keinginan untuk berpindah (*turn over*). Sampel dalam penelitian juga sebaiknya lebih bervariasi, bisa dilakukan di instansi-instansi lain, tidak hanya di instansi di bidang akuntansi. Variabel etika kerja Islam juga bisa lebih diperluas, bukan hanya etika Islam tetapi juga bisa etika profesi, atau yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Abbas J, dan Ali A. Al-Kazemi, "Islamic Work Ethic in Kuwait", *Cross Cultural Management: An International Journal*, Vol. 14, 2007 Issues 2, pp.93 -104.

Allen, N,J & Meyer J.P, "The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psycology*, 1990.

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

Fitria, Astri "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Maksi*, Semarang: Universitas Diponegoro, Vol. 3, Agustus 2003.

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

Gujarati, Damodar, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 1995.

Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 1993.

Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya,* Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia, 2002.

Indriantoro dan Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999.

Ludigdo, Unti, dan Mas'ud Machfoedz, "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis", *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, IAI, Vol. 2, No. 1, Januari, 1999, pp. 1-19

Majid, Nurcholish, *Islam Doktrin dan Peradaban,* Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina. 1995.

Mason, Robert D, dan Douglas A.Lind, *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*, alih bahasa Ellen Gunawan Sitompul, Uka Wikarya, dan Anton Hendranata, Edisi ke-9, Jilid 1, Jakarta : Erlangga, 1996.

Nahar, Aida, "Pengaruh Gaya Evaluasi Atasan terhadap Tekanan dan Kepuasan Kerja Bawahan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating" *Jurnal MAKSI,* Universitas Diponegoro Semarang, Vol. 4, Januari 2004.

Poznanki, Peter J. And Dennis M.Bline, "Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 9, 1997.

Pramesti, Getut, *Panduan Lengkap SPSS 13.0 Dalam Mengolah Data Statistik*, Jakarta: Elex Media Computindo, 2006.

Rahman, N. M., N. Muhamad, dan A.S. Othman, "The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis", *Malaysian Management Review*, Vol. 41, No. 1, 2006.

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

Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter, "The Effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 5, 1993, pp. 145-169.

Surakhmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*: *Dasar dan Teknik*, Bandung: Tarsito, 1985.

Syukur, Suparman, *Etika Religius*, cet. Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.

Trisnaningsih, Sri, "Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja", *Jurnal Maksi*, Semarang: Universitas Diponegoro, Vol .4, Januari 2004.

Triyuwono, Iwan, *Organisasi Akuntansi Syariah*, Yogyakarta: Yogyakarta, 2000.

Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika,* Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

Yousef, Darwis A., "Organizational Commitment as a Mediator Of The Relationship Beetween Islamic Work Ethick and Attitude toward Organizational Change" *Human Relations*, Vol 53, 2000.