

**ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM  
TERHADAP SIKAP KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI  
DALAM PERUBAHAN ORGANISASI  
(Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah  
Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah)**

**Sari Suasana Dewi**

*Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman*

**Icuk Rangga Bawono**

*Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman*

*E-mail: cukycute@yahoo.com*

**Abstract**

*The recent cases in accounting practice in bussiness area (Enron, WorldCom and Global Crossing) be the attention of this study. Work ethics being something important for repairing this bad condition. Accounting agents need a change to reach a fair accounting practice. This study investigated Islamic work ethics influences to accounting department worker's attitudes towards organizational change. The different character and result from previous research be a motivation for this study.*

*The study uses a sample of 31 accounting department workers from 8 non- shariah banking institutions in Ex Banyumas Resident Central Java (Purwokerto, Cilacap, Banjarnegara and Purbalingga). Data has been collected using instrument of Ali (1988) modified by Tasmara (2000) for Islamic work ethic and Dunham et.al. (1989) for attitudes toward organizational change. Structural Equation Modelling on PLS (Partial Least Square) based is employed to test the proposed hypotheses.*

*This study hypothesizes that Islamic work ethic influences significantly both dimension of accounting department worker attitudes toward organizational change (cognitive, affective and behavioral tendency). The result of this study indicate that Islamic work ethic significantly and positively influences various dimensions of attitudes toward organizational change with coeficient determination (R-Square) point for each dimension are : 0,332; 0,382 and 0,183. Implications, limitations and lines of future research are discussed.*

**Keywords:** *etika kerja islam, perubahan organisasi, eks karesidenan Banyumas*

**PENDAHULUAN**

Kasus runtuhnya sejumlah perusahaan di AS (Enron, Worldcom dan Global Crossing), menunjukkan bahwa sehebat apapun strategi bisnis, tidak akan berguna bila tidak dilandasi nilai spiritual yang kokoh. Kasus manipulasi akuntansi terbesar dalam sejarah bisnis Amerika Serikat tersebut menunjukkan bahwa

semakin tingginya kompleksitas bisnis, semakin canggihnya peralatan manajemen dan semakin majunya perangkat regulasi ternyata tidak menjadikan praktik bisnis menjadi semakin dewasa dan beradab (Sula, 2006).

Adanya perkembangan dunia yang semakin kompleks, menuntut disiplin akuntansi untuk berperan nyata dalam

proses sosial, ekonomi, politik, masyarakat dan lingkungannya. Akuntansi tidak lagi mengandalkan ruang lingkup proses pencatatan secara teknis belaka, namun lebih pada hakekat disiplin akuntansi kedalam konteks sosial, ekonomi dan politik yang lebih luas. Akuntansi mulai dipandang sebagai suatu entitas yang terus berubah, tidak lagi dipandang sebagai produk masyarakat yang statis atau sudah selesai (*final product*), tapi sebagai sesuatu yang mengalami perubahan terus-menerus (Hopwood, 1990; Morgan, 1988; Miller dan Napier, 1993) tergantung pada lingkungannya (Triyuwono, 2000).

Adanya perubahan melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan operasi pada akuntansi akan berpengaruh pula pada sumber daya manusia yang ada. Dalam sebuah organisasi, pihak yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut dapat berupa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar.

Perhatian yang diberikan pada tingkat mikro (individu) menurut Francis (1990) dianggap sebagai suatu aspek yang krusial. Hal ini menyebabkan perlunya perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan (*individuals attitudes toward changes*). Menurut Yousef (2000), salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap sikap individu pada perubahan adalah etika kerja (dalam hal ini etika kerja Islam). Penelitian mengenai hubungan tersebut selain dilakukan oleh Yousef (2000), juga dilakukan oleh Fitria (2003) yang menguji hubungan etika kerja Islam dengan sikap akuntan pada perubahan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Dalam beberapa penelitian di negara barat mengenai etika kerja, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung etika kerja Islam lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima

perubahan selama tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi.

Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* memandang bekerja sebagai ibadah. Ali dalam Fitria (2003) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accomplishing intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Nasr dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana Muslim mencoba untuk mewujudkan.

Penelitian ini mengambil ide dari penelitian Fitria (2003), Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*. Penelitian tersebut menggunakan sampel 295 akuntan dari organisasi berbasis Islam di Indonesia. Hasil perhitungan analisis SEM (*Structural Equation Models*) mengindikasikan bahwa Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dengan *cognitive, affective* dan *behavioral tendency*.

Sesuai dengan rekomendasi penelitian sebelumnya, pada penelitian ini, organisasi yang dipilih adalah organisasi non syariah. Pertimbangan krusialnya peranan Bank yang menangani masalah keuangan, menjadi latar belakang peneliti untuk memilih Bank Umum non syariah di wilayah kerja Bank Indonesia Purwokerto (Eks Karesidenan Banyumas) sebagai tempat penelitian.

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Etika

Terdapat dua sistem dalam etika arus utama yaitu utilitarianisme (*utilitarianism*) yang digunakan akuntansi *mainstream* untuk merumuskan konsep dan melakukan kajian, serta deontologisme yang digunakan dalam penetapan kode etik profesional. Sistem utilitarianisme menilai tindakan, apakah secara moral benar atau

salah, berdasarkan konsekuensi tindakan (tindakan secara moral benar bila dapat memaksimalkan kenikmatan). Deontologisme, membenarkan tindakan berdasarkan sifat-sifat tindakan (tugas, peraturan, prinsip) Mackie, (dalam Triuwono, 2000).

Etika alternatif yang diajukan berdasarkan pada nilai-nilai transedental iman dan pengetahuan yaitu *Syari'ah*. Hal ini telah coba ditelaah oleh beberapa peneliti Gambling dan Karim, (1991); Hamid *et al.*, (1993); Baydoun dan Willet, (1994); Bin Ashari dan Bin Mohammed, (1989); Alam, (1991) (dalam Triuwono, 2000). Yang membedakan etika kerja berdasarkan *syari'ah* dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara meraih tujuannya (Tasmara, 2002) serta sumber penentuan nilai.

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi yaitu dimensi *ukhrawi* dan duniawi. Dalam dimensi *ukhrawi*, *Syari'ah* menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Bekerja yang didasarkan pada prinsip *Syari'ah*, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabatnya sebagai hamba Allah yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi, *Syari'ah* mengajarkan konsep *ihsan* untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqon* yang berarti proses belajar yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (Q.S. 27:88).

Etika kerja Islam sendiri mempunyai wilayah interpretasi yang sangat luas. Karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh. Etika kerja yang didefinisikan oleh beberapa ulama dan peneliti adalah bagian dari poin utama etika kerja Islam selain definisi lain yang lebih luas.

#### **Sikap dalam Perubahan Organisasi**

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Perubahan adalah hal yang

pasti didunia. Ada dua perubahan yang terjadi, yaitu yang terjadi begitu saja dan perubahan yang terencana (*planned changes*). Perubahan terencana adalah perubahan yang bersifat proaktif, bertujuan dan berorientasi sasaran. Tujuannya adalah mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan dan perubahan perilaku karyawan.

Penolakan terhadap perubahan dapat merupakan sumber konflik fungsional. Misalnya, penolakan terhadap rencana reorganisasi atau perbaikan lini produk dapat merangsang debat yang sehat mengenai faedah gagasan itu dan menghasilkan keputusan yang lebih baik. Tetapi ada kelemahan karena adanya keengganan terhadap perubahan. Keengganan itu merintangai penyesuaian dan kemajuan. Sumber penolakan perusahaan yang bersifat individual terletak pada karakteristik manusiawi dasar. Misalnya: persepsi, kepribadian dan kebutuhan.

Pada tingkat mikro (organisasi), akuntansi juga mengalami perubahan melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi seperti pembaruan dan perbaikan organisasi, tugas keorganisasian, strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktik yang terfragmentasi serta konflik sosial dalam organisasi Hopwood, (dalam Triuwono, 2000).

Menurut Siegel (1989) ada tiga komponen sikap yaitu:

1. Komponen *cognitive*  
Komponen *cognitive* berasal dari ide, persepsi dan kepercayaan yang dimiliki seseorang mengenai obyek yang disikapi.
2. Komponen *affective*  
Komponen *affective* yaitu tentang perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.
3. Komponen *behavioral*  
Komponen *behavioral* yaitu bagaimana seseorang bereaksi pada sesuatu.

Para ahli Psikologi Sosial banyak yang beranggapan bahwa ketiga komponen sikap tersebut adalah selaras dan konsisten, dikarenakan apabila dihadapkan dengan satu objek sikap yang sama, maka ketiga komponen ini harus mempolakan arah sikap yang seragam (Azwar, 2003). Namun dalam praktiknya ada kemungkinan ketiga komponen ini tidak konsisten satu sama lain.

### **Etika Kerja Islam dan Sikap dalam Perubahan Organisasi**

Isu tentang etika yang dihubungkan dengan akuntansi pada dekade 1990-an diantaranya penelitian Francis (1990), Alam (1991), Gambling dan Karim (1991), Chua dan Degeling (1993), Scheweiker (1993) yang menekankan pentingnya penerapan etika pada praktik akuntansi (Triyuwono, 2000). Francis (1990) menganggap aspek individu sebagai aspek yang krusial sehingga menganggap pentingnya peran akuntan sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktik akuntansi.

Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, (1978); Walton, (1978); Kelman dan Warwick, (1978) telah menemukan isu-isu etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). Dari hasil analisis jalur, Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral*. Penelitian ini dilakukan pada 50 organisasi dengan ukuran, aktivitas dan kepemilikan yang berbeda di 5 distrik di Arab Saudi (*United Arab Emirates*).

Penelitian mengenai etika kerja Islam yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian Fitria (2003) dalam tesisnya yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*”. Penelitian tersebut dianalisis dengan

*Structural Equation Models* (SEM) dan sampel yang digunakan sebesar 295 akuntan internal dalam organisasi berbasis Islam di Indonesia. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Yousef (2000) bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral*.

Dari latar belakang tersebut, peneliti mengajukan hipotesis mengenai hubungan etika kerja Islam dan sikap dalam perubahan dengan rumusan sebagai berikut:

- H1:** Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi
- H2:** Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi
- H3:** Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Behavioral tendency* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi

### **METODE PENELITIAN**

#### **Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi Bank Umum di wilayah Eks Karesidenan Banyumas (Banyumas, Cilacap, Purbalingga dan Banjarnegara). Penelitian ini peneliti tidak dapat mengetahui secara pasti jumlah populasi yang akan diteliti, maka untuk kepentingan analisis statistik, peneliti menggunakan *multistage purposive sampling* untuk menentukan sampel (Singarimbun, 1987). Pengambilan sampel ini dilakukan melalui dua tahapan. Tahap pertama adalah memilih bank yang akan dijadikan sampel, yaitu bank yang bersedia memberikan izin melakukan survei pada karyawannya. Pada tahap ini ada 8 Bank umum yang bersedia memberikan izin survei. Tahap kedua adalah untuk memilih responden yaitu karyawan bagian akuntansi pada masing-masing bank yang

menjadi sampel. Kriteria yang digunakan yaitu karyawan bagian akuntansi yang beragama Islam, dengan pertimbangan bahwa seorang muslim diharapkan lebih memahami ajaran agamanya dan mempraktikkannya dalam lingkungan kerja. Untuk setiap bank yang terseleksi, jumlah respondennya disesuaikan dengan jumlah karyawan (pada bank tersebut) yang memenuhi kriteria.

Berdasarkan 31 kuisioner yang disebar pada 8 bank yang bersedia menjadi tempat penelitian, seluruhnya kembali kepada peneliti. Jumlah ini melebihi persyaratan sampel minimal 30 buah subyek untuk penelitian korelasional (Gay, 1996 dalam Umar, 2001). Sampel karyawan bagian akuntansi dipilih karena merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk penyelenggaraan kegiatan akuntansi di Bank Umum.

#### Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan sejak Januari – Maret 2007. Kuisioner diberikan kepada kepala bagian akuntansi atau yang berwenang di 8 (delapan) bank umum yang menjadi sampel serta harus diisi secara langsung oleh karyawan bagian akuntansi pada organisasi tersebut.

#### Pengukuran Variabel

Variabel etika kerja Islam diadopsi dari penelitian Ali (1988) dalam Fitria

(2003) yang terdiri dari 13 item pertanyaan dan telah dimodifikasi dengan 7 item dari kuisioner Tasmara (2002). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham *et al.* (1989) dalam penelitian Fitria (2003) yang terdiri dari 18 item pertanyaan, yang meliputi perubahan-perubahan dalam organisasi baik yang berasal dari luar ataupun dalam. Instrumen ini terdiri dari tiga sub skala yaitu *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Masing-masing sub skala tersebut terdiri dari 6 item pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala likert 5 poin.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Pendahuluan

#### a. Uji Validitas

Validitas data menurut Ghazali (2005) mempunyai arti sejauh mana pertanyaan pada kuisioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas di analisis menggunakan statistik *Korelasi Product Moment*. Dengan *degree of freedom* ( $df = (n-2)$ ) dan  $\alpha = 0,05$  maka jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti item pertanyaan tersebut valid. Lebih jelas hasil perhitungan validitas untuk masing – masing variabel dipaparkan sebagai berikut:

**Tabel 1:** Pengujian Validitas *Cognitive Attitudes Toward Change*

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf keyakinan 95%)	Keterangan
COG1	0.658	0,367	Valid
COG2	0.775	0,367	Valid
COG3	0.848	0,367	Valid
COG4	0.865	0,367	Valid
COG5	0.842	0,367	Valid
COG6	0.855	0,367	Valid

**Tabel 2:** Pengujian Validitas dimensi *Affective Attitudes Toward Change*

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf keyakinan 95%)	Keterangan
AFF1	0.499	0,367	Valid
AFF2	0.856	0,367	Valid
AFF3	0.747	0,367	Valid
AFF4	0.669	0,367	Valid
AFF5	0.786	0,367	Valid
AFF6	0.779	0,367	Valid

**Tabel 3:** Pengujian Validitas dimensi *Behavioral Tendency Toward Change*

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$ (taraf keyakinan 95%)	Keterangan
BEH1	0.787	0,367	Valid
BEH2	0.516	0,367	Valid
BEH3	0.668	0,367	Valid
BEH4	0.766	0,367	Valid
BEH5	0.807	0,367	Valid
BEH6	0.752	0,367	Valid

**Tabel 4:** Pengujian Reliabilitas Variabel Kuisoner

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ (taraf keyakinan 95%)	Keterangan
EKI	0,9293	0,367	Reliabel
COG	0,8928	0,367	Reliabel
AFF	0,8160	0,367	Reliabel
BEH	0,8121	0,367	Reliabel

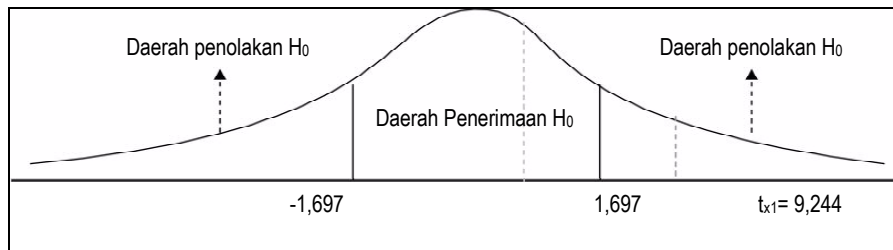
Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pertanyaan dinilai valid kecuali IWE1 yang kemudian tidak diikuti sertakan dalam instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

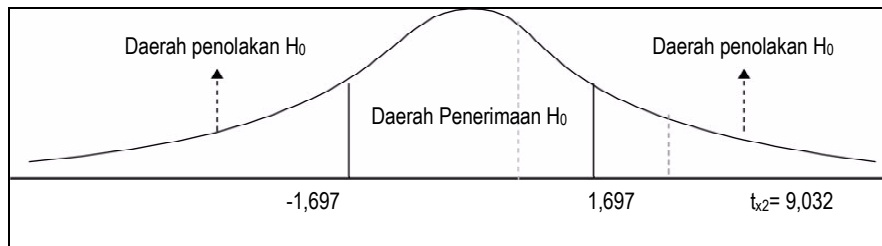
Uji reliabilitas atau keandalan pernyataan dilakukan dengan instrumen *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $(n-2)$  dan  $\alpha = 0,05$  maka jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan dinyatakan reliabel. Hasil perhitungan reliabilitas dapat dijelaskan seperti tampak pada Tabel 4. Dari hasil perhitungan, masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

**Uji Model Pengukuran (*Outer Model*) dan Hipotesis**

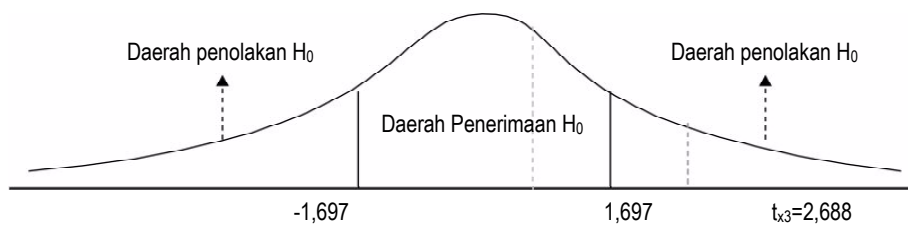
Peneliti menggunakan permodelan persamaan struktural (*Structural equation modeling/SEM*) berbasis *component/variance* yang dikenal dengan *Partial Least Square (PLS)* untuk uji model dan hipotesis. Untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel sikap dalam perubahan organisasi dengan dimensi-dimensinya dan besarnya validitas dan reliabilitas indikator-indikator masing-masing dimensi digunakan metode *repeated indicator approach* pada Gambar 1.



**Gambar 1:** Uji t untuk pengujian hipotesis pertama



**Gambar 2:** Uji t untuk pengujian hipotesis kedua



**Gambar 3:** Uji t untuk pengujian hipotesis ketiga

Analisis validitas, reliabilitas dan hubungan antar variabel laten dari etika kerja Islam dan dimensi sikap dalam perubahan organisasi digunakan model pada Gambar 2. Hasil analisis dipaparkan dibawah ini:

a. *Convergent Validity*

Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila skor komponen lebih besar dibandingkan nilai kriteria minimum, yaitu 0.500. *Partial Least Square* menyediakan gambar model beserta hasil perhitungan *convergent validity*.

Hasil perhitungan *convergent validity* untuk dimensi sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi disajikan pada Tabel 5. Hasil perhitungan *convergent validity* menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai skor komponen yang lebih besar dari krite-

ria minimum sehingga setiap indikator dalam dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral* dinyatakan valid.

Hasil perhitungan *convergent Validity* untuk variabel **etika kerja Islam** dapat dilihat dalam Tabel 6 di bawah. Hasil perhitungan *convergent validity* menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid, kecuali butir EKI2, EKI3, EKI10, EKI11, dan EKI14 yang nilainya dibawah 0.500 sehingga selanjutnya tidak digunakan dalam perhitungan.

Hasil perhitungan setelah indikator yang tidak valid diabaikan dan dilakukan *bootstrapping* tampak pada Tabel 7. Hasil perhitungan *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel yang diteliti memiliki *loading factor* > 0,500 sehingga dinyatakan valid.

**Tabel 5:** Perhitungan *Convergent Validity* dimensi sikap

Indikator	Skor Komponen	Kriteria Minimum	Hasil
COG1	0.798	0.500	Valid
COG2	0.660	0.500	Valid
COG3	0.717	0.500	Valid
COG4	0.592	0.500	Valid
COG5	0.702	0.500	Valid
COG6	0.560	0.500	Valid
AFF1	0.575	0.500	Valid
AFF2	0.791	0.500	Valid
AFF3	0.525	0.500	Valid
AFF4	0.717	0.500	Valid
AFF5	0.557	0.500	Valid
AFF6	0.877	0.500	Valid
BEH1	0.683	0.500	Valid
BEH2	0.801	0.500	Valid
BEH3	0.817	0.500	Valid
BEH4	0.756	0.500	Valid
BEH5	0.654	0.500	Valid
BEH6	0.857	0.500	Valid

**Tabel 6:** Perhitungan *Convergent Validity* etika kerja Islam pertama

Indikator	Skor Komponen	Kriteria Minimum	Hasil
EKI1	0.539	0.500	Valid
EKI2	0.302	0.500	Tidak valid
EKI3	0.497	0.500	Tidak valid
EKI4	0.536	0.500	Valid
EKI5	0.562	0.500	Valid
EKI6	0.618	0.500	Valid
EKI7	0.586	0.500	Valid
EKI8	0.733	0.500	Valid
EKI9	0.682	0.500	Valid
EKI10	0.366	0.500	Tidak Valid
EKI11	0.479	0.500	Tidak Valid
EKI12	0.589	0.500	Valid
EKI13	0.614	0.500	Valid
EKI14	0.471	0.500	TidakValid
EKI15	0.705	0.500	Valid
EKI16	0.515	0.500	Valid
EKI17	0.593	0.500	Valid
EKI18	0.740	0.500	Valid



**Tabel 7:** Perhitungan akhir *Convergent Validity* etika kerja Islam

Indikator	Skor Komponen	Kriteria Minimum	Hasil
EKI1	0.513	0.500	Valid
EKI4	0.511	0.500	Valid
EKI5	0.515	0.500	Valid
EKI6	0.596	0.500	Valid
EKI7	0.570	0.500	Valid
EKI8	0.748	0.500	Valid
EKI9	0.687	0.500	Valid
EKI12	0.561	0.500	Valid
EKI13	0.613	0.500	Valid
EKI15	0.698	0.500	Valid
EKI16	0.553	0.500	Valid
EKI17	0.651	0.500	Valid
EKI18	0.762	0.500	Valid

b. *Discriminant Validity*

**Tabel 8:** *Discriminant Validity* dimensi sikap dalam perubahan

Indikator	COG	AFF	BEH
COG1	<b>0.798</b>	0.672	0.583
COG2	<b>0.660</b>	0.427	0.415
COG3	<b>0.717</b>	0.223	0.231
COG4	<b>0.592</b>	0.142	0.038
COG5	<b>0.702</b>	0.494	0.311
COG6	<b>0.560</b>	0.586	0.397
AFF1	0.481	<b>0.575</b>	0.226
AFF2	0.680	<b>0.791</b>	0.511
AFF3	0.666	<b>0.525</b>	0.557
AFF4	0.361	<b>0.717</b>	0.308
AFF5	0.149	<b>0.557</b>	0.495
AFF6	0.445	<b>0.877</b>	0.619
BEH1	0.260	0.325	<b>0.683</b>
BEH2	0.601	0.566	<b>0.801</b>
BEH3	0.641	0.744	<b>0.817</b>
BEH4	0.180	0.341	<b>0.756</b>
BEH5	0.258	0.503	<b>0.654</b>
BEH6	0.638	0.760	<b>0.857</b>

Instrumen pengukur variabel dinyatakan valid apabila nilai *cross loading* indikator terhadap konstruksinya lebih besar dari nilai *cross loading* indikator terhadap konstruk lainnya. Tabel 8 di atas adalah hasil perhitungan *discriminant validity*.

Hasil perhitungan *discriminant validity* dimensi sikap dalam

perubahan organisasi menunjukkan bahwa seluruh indikator mempunyai korelasi dengan konstruksinya lebih besar jika dibandingkan dengan korelasi konstruk lainnya, kecuali COG6 dan AFF3 sehingga variabel ini dikeluarkan dari perhitungan hingga seluruh variabel dinyatakan valid.

**Tabel 9:** Hasil akhir analisis *discriminant validity*

Indikator	COG	AFF	BEH
COG1	<b>0.804</b>	0.560	0.581
COG2	<b>0.715</b>	0.367	0.416
COG3	<b>0.791</b>	0.168	0.231
COG4	<b>0.648</b>	0.170	0.040
COG5	<b>0.673</b>	0.481	0.313
AFF1	0.447	<b>0.656</b>	0.229
AFF2	0.606	<b>0.819</b>	0.512
AFF4	0.276	<b>0.662</b>	0.307
AFF5	0.111	<b>0.642</b>	0.502
AFF6	0.358	<b>0.880</b>	0.622
BEH1	0.165	0.238	<b>0.675</b>
BEH2	0.561	0.478	<b>0.800</b>
BEH3	0.589	0.734	<b>0.822</b>
BEH4	0.137	0.323	<b>0.757</b>
BEH5	0.208	0.500	<b>0.658</b>
BEH6	0.562	0.667	<b>0.855</b>

Hasil akhir perhitungan *discriminant validity* dimensi sikap dalam perubahan organisasi disajikan pada Tabel 9 di atas. Dari hasil analisis semua indikator memiliki korelasi terhadap konstruksya lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya, sehingga model dinyatakan valid. Sedangkan hasil perhitungan

*discriminant validity* untuk etika kerja Islam tampak pada Tabel 10.

Dari Tabel 10 diketahui bahwa nilai korelasi indikator etika kerja Islam lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan masing-masing dimensi sikap dalam perubahan, sehingga variabel etika kerja Islam dinyatakan valid.

**Tabel 10:** *Discriminant Validity* Etika kerja Islam

Indikator	EKI	COG	AFF	BEH
IWE1	<b>0.513</b>	0.206	0.179	0.070
IWE4	<b>0.507</b>	0.167	0.303	0.120
IWE5	<b>0.515</b>	0.234	0.255	0.089
IWE6	<b>0.590</b>	0.133	0.485	0.145
IWE7	<b>0.566</b>	0.558	0.818	0.297
IWE8	<b>0.750</b>	0.354	0.768	0.236
IWE9	<b>0.696</b>	0.318	0.497	0.064
1WE12	<b>0.557</b>	0.100	0.496	0.101
IWE13	<b>0.609</b>	0.596	0.567	0.171
IWE15	<b>0.705</b>	0.266	0.445	0.137
IWE16	<b>0.553</b>	0.552	0.600	0.408
IWE17	<b>0.652</b>	0.373	0.665	0.260
IWE18	<b>0.760</b>	0.357	0.691	0.325

c. *Composite Reliability*

**Tabel 11:** Perhitungan *Composite reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Kriteria minimum	Hasil
EKI	0.888	0,500	Valid
COG	0.841	0,500	Valid
AFF	0.853	0,500	Valid
BEH	0.886	0,500	Valid

Blok indikator dikatakan reliabel bila mampu mengukur konstruk secara konsisten sehingga tercapai konsistensi internal. Kriteria yang digunakan adalah *composite reliability* lebih besar dari 0,50 akan lebih baik jika > 0,8. Hasil perhitungan *composite reliability* tampak pada Tabel 11 di atas. Hasil perhitungan *composite reliability* menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai lebih dari 0,500 hingga dinyatakan reliabel sehingga terjaga konsistensi internalnya.

**Uji Hipotesis dengan Uji Pengukuran Inner Model (Model struktural)**

a. Pengujian Hipotesis  $H_{a1}$

Sesuai kriteria penerimaan hipotesis I, bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel etika kerja Islam berada di daerah penolakan  $H_0$ . Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Etika kerja Islam terhadap

dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

Dari output PLS (Tabel 12) yang disajikan kita melihat bahwa untuk hubungan pengaruh etika kerja Islam terhadap dimensi *cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,244 sehingga lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $\alpha=0,05$  dan  $dk=30$ ) = 1,697. Besarnya pengaruh diperlihatkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0,332 atau 33,2% sedangkan sisanya 66,8% dijelaskan oleh variabel lain (lihat Gambar 1).

Dari hasil analisis tersebut penelitian ini dapat menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

**Tabel 12:** Perhitungan analisis PLS

	Koefisien regresi	Standard deviation	T-Statistic	R-Square
EKI -> COG	0.576	0.062	9.244	0.332
EKI -> AFF	0.618	0.068	9.032	0.382
EKI -> BEH	0.428	0.159	2.688	0.183

b. Pengujian hipotesis Ha2

Dari output PLS (Tabel 12), hubungan etika kerja Islam terhadap dimensi *affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9.032 sehingga lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,697$ . Besarnya pengaruh diperlihatkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0.382 atau 38,2% sedangkan sisanya 61,8% dijelaskan oleh variabel lain, ilustrasi dalam uji t lihat Gambar 2.

Dari hasil analisis tersebut penelitian ini dapat menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

c. Pengujian hipotesis Ha3

Dari output PLS (Tabel 12) menunjukkan bahwa pengaruh etika kerja Islam terhadap dimensi *behavioral* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.688 sehingga lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,697$ . Besarnya pengaruh diperlihatkan dengan nilai *R-Square* sebesar 0.183 atau 18,3% sedangkan sisanya 81,7% dijelaskan oleh variabel lain, ilustrasi dalam uji t lihat gambar 3.

Dari hasil analisis tersebut penelitian ini **dapat menerima** hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *behavioral* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

### Pembahasan Hasil

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fitria (2003) yang berkesimpulan bahwa variabel etika kerja

Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi, begitu pula Yousef (2000) dalam hasil analisis jalur menemukan pula etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap dalam perubahan organisasi.

Fitria (2003) menemukan bahwa pengaruh antara etika kerja Islam dan sikap hanya sebesar 0,238; 0,264; dan 0,362 (*standardized regression weight* pada perhitungan SEM dengan AMOS), dalam penelitian ini pengaruh etika kerja Islam terhadap dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral* sikap relatif sama dengan hasil penelitian sebelumnya (yaitu: 0,332; 0,382; 0,183 sebagai nilai *R-Square*).

Pengaruh etika kerja Islam terhadap dimensi *cognitive* sebesar 33,2% memperlihatkan bahwa semakin kuat persepsi tentang aturan Islam diterapkan ditempat bekerja maka akan mempengaruhi persepsi positif seseorang mengenai perubahan dalam suatu organisasi termasuk dalam bidang akuntansi. Meskipun masih ada 66,8% pengaruh dari variabel lain. Menurut Azwar (1995) sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

Pada dimensi *affective* dan *behavioral* pengaruh etika kerja Islam sebesar 38,2% dan 18,3%. Ini dimungkinkan bahwa tidak selamanya apa yang diyakini oleh seseorang akan dilaksanakan jika kondisi tersebut berada dihadapannya. Ada beberapa hal lain selain etika kerja Islam yang mungkin akan mempengaruhi *behavioral* seseorang muslim yaitu: pengaruh orang-lain yang dianggap penting, pengaruh kebudayaan, media massa, lembaga pendidikan atau lembaga agama dan faktor emosional (Azwar,1995).

Hasil lain dari yang dapat kita diskusikan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian yang memiliki karakteristik berbeda dengan penelitian

sebelumnya. Bank Umum non syariah yang dipilih sebagai obyek merupakan organisasi plural, berbeda dengan organisasi dengan basis Islam yang digunakan peneliti terdahulu. Dari besarnya hubungan yang relatif sama antara etika kerja Islam terhadap sikap dalam perubahan organisasi dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya, kita dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan organisasi yang berbeda tidak memberikan perbedaan yang signifikan pada perhitungan besarnya pengaruh.

### SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini:

1. Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.
2. Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.
3. Etika kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap dimensi *behavioral* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

Evaluasi atas hasil penelitian ini harus mempertimbangkan keterbatasan yang mempengaruhi hasil. Penelitian ini dapat diidentifikasi beberapa kelemahan yang dapat dikembangkan dan diperbaiki dalam penelitian selanjutnya, kelemahan pertama adalah jumlah sampel yang kecil sehingga memungkinkan mengurangi presisi dari penelitian. Selain itu lokasi penelitian dalam bidang usaha *finance* dan karakteristik yang berbeda dalam aspek organisasi setiap perusahaan menyebabkan tidak mudah bagi peneliti untuk menentukan bagian atau individu mana yang bekerja dan bertanggung jawab atas kegiatan akuntansi. Penelitian selanjutnya yang dapat dikembangkan, sebaiknya menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan obyeknya adalah individu yang benar-benar mempunyai wewenang untuk membuat kebijakan atau keputusan

akuntansi, misalnya pada auditor eksternal atau auditor internal. Selain itu instrumen penelitian hendaknya bisa lebih dikembangkan lagi dengan penambahan sumber-sumber lain seperti keseluruhan instrumen Tasmara, perumusan etos kerja Muslim Hafiddudin atau perumusan etika kerja Islam dari para peneliti lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. (1995). *Sikap Manusia - Teori dan Pengukurannya*. Edisi ke-2, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Fitria, Astri. (2003). "Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Maksi* Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14 – 35.
- Francis, Jere. (1990). "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practice", *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol 3 (3):5-12.
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural Equation Modelling - Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri tanjung, (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harnanto. (1982). *Akuntansi Keuangan Intermediate*. jilid 2, Yogyakarta: Liberty
- Haryono Yusup. (2003). *Dasar-dasar Akuntansi*. Jilid 1, cetakan kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hopwood, Anthony G. (1990). "Accounting and Organization Change". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol 3 (1): 7-17.

- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis.*, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi.* Jilid I, Jakarta: Prenhallindo.
- Siegel, Gary dan Helene Ramanauskas-Marconi. (1989). *Behavioral Accounting:* South-Western Publishing Ohio.
- Simangunsong, M.P. (1992). *Pelajaran Akuntansi Tingkat Dasar Satu,* Cetakan ke XVII, Jakarta: Karya Utama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survai.* Jakarta: LP3ES.
- Sula, Muhamad Syakir dan Hermawan Kertajaya. (2005). *Syariah Marketing.* Bandung: Mizan.
- Suliyanto. (2005). *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran.* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami.* Jakarta: Gema Insani Press.
- Tim Penyusun kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. (1991). *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Edisi kedua, Balai Pustaka, Jakarta.
- Triyuwono, Iwan. (2000). *Organisasi dan Akuntansi Syariah.* Yogyakarta: LKiS.
- Umar, Husein. (2001). *Riset Akuntansi,* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yousef, Darwish A. (2000). "Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes Organizational Change". *Human Relation*, Vol 53(4):513-53.