

ETIKA KERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DALAM PERUBAHAN ORGANISASI BANK SYARIAH DI KOTA SEMARANG

Nikmatuniayah, Resi Yudhaningsih, Hartono, Lilis Mardiana A
Politeknik Negeri Semarang, Jl Prof Sudarto SH Tembalang Semarang
nikmatuniayah@polines.ac.id

Abstract: *This study aims to form a model of work ethics for employees in the accounting department in organizational change at Islamic banks. Specifically, this study aims to investigate the implementation of the work ethic of employees in the accounting department in organizational change in the Islamic banking environment in the city of Semarang. In the second year, the research was continued to design a decision making model for the internal accountant of Islamic banks. The work ethic is measured by using parameters: cognitive ability, affective component, and behavioral component. The hypothesis is formulated as follows: (1) H1: Work ethic has a significant effect on the Cognitive dimension of the attitude of accounting employees in organizational change. (2) H2: Work ethic has a significant effect on the Affective dimension of the attitude of the accounting department employees in organizational change. (3) H3: Work ethic has a significant effect on the behavioral tendency dimension of accounting employees in organizational change. The sample of this research is the employees of the accounting or finance department of Islamic banks in the city of Semarang. Data was collected by means of a questionnaire sent to Islamic banks in the city of Semarang. The data was processed using SEM and PLS. The results of research on work ethics, in this case Islam, affect the cognitive, affective, and behavioral tendencies of employees in the accounting department in changing the organization of Islamic banks.*

Keywords: Islamic Work Ethics, Cognitive, Affective, behavioral

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membentuk model etika kerja karyawan bagian Akuntansi dalam perubahan organisasi pada Bank Bank Syariah. Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi implementasi etika kerja karyawan bagian Akuntansi dalam perubahan organisasi di lingkungan Bank Syariah di Kota Semarang. Pada Tahun kedua penelitian dilanjutkan untuk merancang model pengambilan keputusan Akuntan internal Bank Syariah. Etika kerja tersebut diukur dengan menggunakan parameter: kemampuan *cognitive*, komponen *affective*, komponen *behavioral*. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut: (1) H1 : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. (2) H2 : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. (3) H3 :Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Behavioral tendency* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Sampel penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi atau keuangan Bank Bank Syariah di Kota Semarang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang dikirim ke Bank Bank Syariah di Kota Semarang. Data diolah dengan menggunakan SEM dan PLS. Hasil penelitian etika kerja dalam hal ini Islam berpengaruh terhadap sikap *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* karyawan bagian Akuntansi dalam perubahan organisasi bank syariah.

Kata kunci :Etika Kerja Islam, *cognitive*, *affective*, *behavioral*

PENDAHULUAN

Tumbuhnya bank-bank syariah di Indonesia diawali dengan UU No 10 Tahun 1998 dan pengukuhan MUI, bahwa bunga bank haram. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan bunga yang syar'i (bagi hasil), meningkat pula jumlah bank syariah, termasuk bank-bank konvensional yang mengikuti tren dengan membuka gerai/cabang syariah di kota-kota kabupaten. Berdasarkan data statistik perbankan syariah, Mei 2012 Bank Indonesia (www.bi.go.id) diketahui, bahwa jumlah bank umum syariah 11 (kantor 1.499), unit usaha syariah 24 (kantor 447), dan bank pembiayaan rakyat syariah 156 (kantor 377).

Maraknya pertumbuhan bank atau lembaga keuangan syariah, menimbulkan iri bagi pemain-pemain modal kapitalis. Ada saja pemain modal kapitalis yang mengumpulkan dana masyarakat hingga milyaran rupiah dengan berkedok koperasi/ BMT syariah. Nyatanya uang itu dibawa lari pemiliknya. Seperti kasus PT Traders Indonesia Syariah yang menjual investasi emas bodong (Kompas, 11 Maret 2013). Kasus nasional BLBI, Bank Century, korupsi pembelian hak tagih BPPN dan fasilitas kredit PT Bank BNI (2008). Belum lagi korupsi aliran dana BI ke sejumlah anggota DPR tahun 2003 (Kompas, 2009). Dengan demikian etika menjadi isu yang penting dalam dunia bisnis global yang kompetitif.

Penelitian menyebutkan bahwa industri-industri di AS merugi US\$400 milyar dalam satu tahun akibat perilaku-perilaku yang tidak etis. Dibiidang akuntansi ditunjukkan, bahwa bangkrutnya Enron yang terjadi pada akhir tahun 2001 dan diikuti dengan bangkrutnya salah satu KAP global yang tergolong dalam "*The Big Five*", yakni Arthur Anderson pada tahun 2002, telah menyebabkan profesi akuntan publik menjadi sorotan banyak pihak. Kasus manipulasi tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya kompleksitas bisnis, semakin canggihnya peralatan manajemen dan semakin majunya perangkat regulasi ternyata tidak menjamin praktik bisnis menjadi 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 lebih luas. Akuntansi mulai dipandang sebagai suatu entitas yang terus berubah, tidak lagi dipandang sebagai produk masyarakat yang statis atau sudah selesai, tetapi 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 lingkungan operasi pada akuntansi akan berpengaruh pula pada sumber daya manusia yang ada. Pihak yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan. Agen perubahan tersebut dapat berupa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar.

Menurut Yousef (2000) salah satu faktor yang dianggap berpengaruh terhadap sikap individu pada perubahan adalah etika kerja. Penelitian mengenai hubungan tersebut selain dilakukan Yosef juga dilakukan Fitriana (2003) yang menguji hubungan etika kerja islam dengan sikap akuntan pada perubahan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Etika kerja islam yang bersumber dari syariah memandang bekerja sebagai ibadah. Ali dalam Fitriana (2003) menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) daripada hasil kerja (*result of work*). Nasr dalam Yousef menegaskan bahwa etika kerja islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana muslim mencoba untuk mewujudkan.

Penelitian ini melanjutkan penelitian Fitriana (2003) dan Dewi S.S dan Bawono IR (2008), yang mengkaji "Pengaruh Etika kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening".

Penelitian Fitriana menggunakan sampel 295 akuntan dari organisasi berbasis Islam di Indonesia. Hasil analisis mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dengan *cognitive, effective dan behavioral tendency*. Sedangkan Dewi S.S dan Bawono IR menganalisis materi yang sama dengan sampel bank umum non syariah di wilayah eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah. Penelitian ini belum dilakukan pada organisasi kelembagaan Bank Bank Syariah di Kota Semarang, yang notabene adalah lembaga bank syariah yang sedang berkembang di masyarakat.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.
- b. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.
- c. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Behavioral tendency* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

Fokus penelitian ini adalah mengkaji penerapan etika kerja dalam sudut pandang Islam atau

disebut Etika Kerja Islam, mengingat objek penelitian kali ini adalah Bank Syariah, yang notabene berkiblat pada syariah Islam.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Kerja Islam. Tujuan utama organisasi menurut Islam adalah “menyebarkan rahmad pada semua makhluk”. Tujuan tersebut secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati manusia (Triyuwono, 2000). Disebutkan pula bahwa tujuan itu dapat diterjemahkan pada tujuan-tujuan yang praktis. Dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu dijalani yang benar. Untuk itu etika alternatif diajukan berdasarkan pada nilai-nilai transedental iman dan pengetahuan yaitu syariah. Hal ini telah dicoba ditelaah oleh beberapa peneliti Bawono, Ranga I dan Dewi, Suasana S (2008), Ayudiati, Soraya E (2010), dan Fitri, Yessi dan Althaf, Muhammad (2012). Yang membedakan etika kerja berdasarkan syariah dengan etika lainnya adalah berkaitan dengan niat, cara meraih tujuannya (Tasmara, 2002) serta sumber penentuan nilai.

Etika kerja Islam mengandung dua dimensi ukhrawi dan duniawi. Dalam dimensi ukhrawi, syariah menekankan pentingnya niat, yaitu semata-mata untuk mendapatkan keutamaan dari Tuhan. Bekerja yang didasarkan pada prinsip syariah, bukan saja, menunjukkan fitrah seorang

muslim melainkan sekaligus meninggikan martabat sebagai hamba Allah yang dapat dipercaya. Dalam dimensi duniawi, syariah mengajarkan konsep ikhsan untuk selalu menyempurnakan pekerjaan dan *itqon* yang berarti proses belajar yang sangat bersungguh-sungguh, akurat dan sempurna (QS 27:88).

Etika kerja Islam sendiri mempunyai wilayah interpretasi yang sangat luas, karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh. Triyuwono (2000) mengungkapkan, bahwa etika terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari Al-Qur'an, Sunnah Hadist, Ijma, dan Qiyas. Berdasarkan sifat keadilan, etika syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria-kriteria untuk membedakan kebenaran atau kebatilan. Dengan menggunakan syariah pula individu dapat dekat dengan Tuhan, dan akan terbentuk masyarakat yang adil, yang didalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan semua umat.

Sikap dalam Perubahan Organisasi. Dunia kerja selalu mengalami pergantian dari dekade ke dekade. Mulai dari jaman yang serba manual sampai era kini yang mencapai era digital. Dunia nyata itu selalu bergolak, sehingga menuntut organisasi dan anggotanya menjalani perubahan yang dinamis agar mereka berkinerja pada tingkat yang kompetitif. Robbins (2007) menjelaskan, bahwa perubahan

adalah membuat sesuatu yang menjadi lain. Terdapat dua perubahan yang terjadi pada organisasi, yaitu yang terjadi begitu saja dan perubahan yang terencana (*planned changes*). Perubahan terencana adalah perubahan yang bersifat proaktif, bertujuan dan berorientasi sasaran. Sasaran yang pertama yakni, perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Kedua, perubahan itu mengupayakan 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 dan mengenai faedah gagasan itu dan menghasilkan keputusan yang lebih baik. Namun ada kelemahan karena adanya keengganan terhadap perubahan. Keengganan ini merintangi penyesuaian dan kemajuan.

Sumber penolakan perusahaan yang bersifat individual terletak pada karakteristik manusia dasar, seperti persepsi, kepribadian dan kebutuhan. Penolakan individu terhadap perubahan organisasi dapat disebabkan berbagai faktor, yaitu: kebiasaan, keamanan, faktor-faktor ekonomi, rasa takut terhadap hal yang tidak diketahui, dan pengolahan informasi selektif (Robbins, 2007). Dapat dijelaskan, bahwa individu-individu membentuk dunia mereka lewat persepsi mereka. Setelah mereka

menciptakan dunianya, dunia ini akan menolak perubahan.

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

Menurut Siegel (1989) ada tiga kelompok komponen sikap yaitu: (1) Kemampuan *cognitive*, yang berasal dari ide persepsi dan kepercayaan yang dimiliki seseorang mengenai objek yang disikapi. (2) Komponen *affective*, yaitu tentang perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu. Dan (3) 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). Tetapi dalam praktiknya ada kemungkinan ketiga komponen tersebut tidak konsisten satu sama lain.

Etika kerja dalam Islam menurut Nurcholis (<http://nurcholis77.staff.uui.ac.id>) menyatakan, bahwa “dalam bekerja, seorang individu akan dihadapkan pada tiga tanggung

jawab, yaitu tanggung jawab terhadap Tuhannya (Allah SWT), bertanggung jawab terhadap diri sendiri, dan tanggung jawab terhadap orang lain". Dalam kaitannya dengan tanggung jawab terhadap Allah, dapat diperincikan sebagai berikut: (1) Iman sebagai landasan bekerja, (2) Senantiasa bersyukur. Sedangkan kaitannya dengan tanggung jawab individu pada diri sendiri disebutkan, bahwa bekerja sebagai kewajiban.

Isu tentang etika yang dikaji secara empiris oleh penelitian Francis (1990), Alam (1991), Gambling dan Karim (1991), Chua dan Degeling (1993), Scheweiker (1993) menekankan pentingnya penerapan etika pada praktik akuntansi (Triuwono, 2000). Francis (1990) menganggap aspek individu sebagai aspek yang krusial, sehingga menganggap pentingnya peran akuntan sebagai agen moral dalam wacana etika dan wacana etika dan praktik akuntansi.

Hubungannya dengan *organizational change*, Yousef (2000) mengungkapkan sejumlah peneliti (Williams and White, 1987; 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 kelima distrik di Arab Saudi (United Arab Emirates). Penelitian mengenai etika kerja Islam yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian Fitria (2003). Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Yousef (2000) bahwa etika kerja Islam secara langsung mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective* dan *behavioral*.

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diambil hipotesis mengenai hubungan etika kerja dan sikap dalam perubahan dengan rumusan sebagai berikut (gambar 3):

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



Gambar 2. Kerangka Hipotesis Penelitian

METODE

Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan keuangan Bank Bank Syariah di Kota Semarang. Penelitian ini peneliti tidak dapat mengetahui secara pasti jumlah populasi yang akan diteliti, maka untuk kepentingan analisis statistik, peneliti menggunakan multiple purposive sampling untuk menentukan sampel (Singarimbun, 1987). Pengambilan sampel ini dilakukan melalui dua tahapan. Tahap pertama adalah memilih Bank Syariah yang akan dijadikan sampel, yaitu yang bersedia memberikan ijin melakukan survey kepada

karyawannya. Tahap kedua adalah untuk memilih responden yaitu karyawan bagian akuntansi pada masing-masing bank menjadi sampel.

Penelitian mengambil lokasi di Kota Semarang dengan sampel penelitian Bank Syariah di Kota Semarang. Responden yang diteliti adalah karyawan bagian akuntansi (tingkat cabang) yang terdaftar dalam Bank Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sejak bulan Agustus – September 2018. Kuesioner diberikan kepada karyawan bagian akuntansi atau yang berwenang di tiap cabang Bank Syariah yang menjadi sampel.

Tabel 2. Daftar Bank Syariah

NO.	NAMA BANK	KANTOR CABANG
A. BANK UMUM SYARIAH		
1.	Bank Muamalat Indonesia	4
2.	Bank Syariah Mandiri	2
3.	Bank Syariah Mega Indonesia	2
B. UNIT USAHA SYARIAH		
4.	BNI Syariah	7
5.	Permatabank Syariah	7
6.	Bank CIMB Niaga Syariah	13
7.	Bank Danamon Syariah	1
8.	BRI Syariah	2
9.	BII Syariah	9

10.	BTN Syariah	2
11.	Bank Jateng Syariah	1
12.	HSBC Amanah Syariah	1
JUMLAH		51

Sumber: website Bank Syariah, 2018

Peneliti mempergunakan metode analisis deskriptif statistik deskriptif. Gambaran umum responden mengenai pendidikan terakhir, lama bekerja, usia dan jabatan responden diukur menggunakan skala nominal dijelaskan melalui tabel karakteristik responden. Uji reliabilitas dan validitas digunakan untuk mengevaluasi kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut meliputi: normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas.

Peneliti menggunakan permodelan persamaan struktural (Struktural 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*.

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 kuesioner Tasmara (2002). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham et al. (1989) dalam penelitian Fitria (2003) yang terdiri dari 18 item pertanyaan. Pertanyaan tersebut meliputi perubahan-perubahan dalam organisasi baik yang berasal dari luar atau pun dalam. Instrumen ini terdiri dari tiga sub skala, yaitu *cognitive*, *affective*, *behavioral tendency*. Setiap skala terdiri dari 6 item pertanyaan, dengan skala likert 5: Sangat setuju, Setuju, Netral/Ragu-ragu, Tidak setuju, Sangat tidak setuju.

Tabel 3 – Variabel-variabel Penelitian

Variabel	Sub Item Variabel	Pengukuran
1. Dimensi Cognitive	a. Mengurangi kemampuan pengendalian dalam kerja. b. Menolak ide-ide baru. c. Tidak menyukai perubahan. d. Perubahan membuat frustrasi. e. Perubahan di tempat kerja mengganggu. f. Enggan mencoba ide-ide baru.	Diukur dengan instrumen Dunham

2. Dimensi Affective	a. Perubahan menguntungkan perusahaan. b. Karyawan memperoleh manfaat. c. Mendukung perubahna. d. Mendukung ide-ide baru. e. Perubahan itu menyenangkan. f. Mendapatkan manfaat.	et al (1989). Masing-masing sub skala terdiri 6 pertanyaan. Instrumen ini menggunakan skala likert 5 poin.
3. Dimensi Behavioral Tendency	a. Mengharapkan perubahan. b. Mencoba ide-ide baru. c. Membangkitkan semangat. d. Menyarankan pendekatan baru. e. Menolong untuk berbuat lebih baik. f. Mendukung perubahan.	
4. Etika Kerja (Islam)	- Dedikasi yang tinggi - Bekerja dengan baik - Keadilan dan kenyamanan - Memenuhi kebutuhan - Kemampuan yang terbaik - Menentukan nasib sendiri - Kreatifitas kerja - Kesempatan untuk mandiri - Memenuhi target - Bekerja keras secara konsisten - Nilai kerja ditentukan dari niat	Menggunakan permodelan persamaan struktural (Structural equation modeling/ SEM) Terdiri dari 13 item pertanyaan diadopsi dari Ali (1988) dan Tasmara (2002) Instrumen menggunakan skala likert 5 poin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variable disajikan tanggapan responden mengenai etika kerja Islam, sikap terhadap perubahan pada organisasi pada aspek kognitif, aspek afektif dan aspek perilaku (*behavioral*). Variabel disajikan dalam bentuk nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, maksimum dan standar devisi atau simpangan baku.

Variabel penelitian ditanggapi rendah apabila rata-rata berada pada interval antara 1 s.d. 2,3, variabel ditanggapi cukup apabila rata-rata berada pada interval antara >2,3 s.d. 3,7 dan variabel ditanggapi tinggi apabila rata-rata berada pada interval antara >3,7 s.d. 5 menjadi Berikut ini tabel statistik deskriptif pada pertanyaan variabel partisipasi anggaran selengkapnya:

Tabel 4.1 Skor Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

	N	Min	Maks	Rerat a	Simpangan Baku
Rerata Etika Kerja Islam	53	3.1	5.0	4.258	0.4455
Rerata <i>Cognitive</i>	53	2.8	5.0	3.871	0.5307
Rerata <i>Affective</i>	53	2.2	5.0	3.594	0.6961
Rerata <i>Behavioral</i>	53	1.7	5.0	3.796	0.6369

Berdasarkan Tabel 4.1. didapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,258, berada pada interval antara 3,7 sampai dengan 5, masuk kategori tinggi, yang berarti bahwa variabel etika kerja Islam dipersepsikan tinggi. Nilai rata-rata tertinggi kedua sebesar 3,871, berada pada interval antara 3,7 sampai dengan 5, masuk kategori tinggi, yang berarti bahwa variabel sikap terhadap perubahan pada organisasi pada aspek cognitive, dipersepsikan tinggi juga. Nilai rata-rata tertinggi ketiga sebesar 3,796, berada pada interval antara 3,7 sampai dengan 5, masuk kategori tinggi, yang berarti bahwa variabel sikap terhadap perubahan pada organisasi pada aspek *behavioral* dipersepsikan tinggi. Nilai rata-rata paling rendah sebesar 3,594, berada pada interval antara 2,3 sampai dengan 3,7, masuk kategori sedang, yang berarti bahwa variabel sikap terhadap perubahan pada organisasi pada

aspek *affective* dipersepsikan sedang atau cukup.

Uji instrumen bertujuan mengetahui kualitas alat ukur meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji instrumen dilakukan terhadap kuesioner penelitian. Kuesioner dibagikan kepada 53 responden yang merupakan sampel dari penelitian. Uji validitas dan reliabilitasnya diuji menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 15.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Ghozali, 2007). Item pertanyaan dikatakan valid apabila mempunyai r hitung (*item-total correlation*) lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel diperoleh dari nilai r *product moment pearson* satu sisi dengan $df = n-2$. Jadi $df = 53-2 = 51$, maka r tabel = 0,2284. Hasil uji validitas tiap item pertanyaan dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	Keterangan
	Item No. 1	0.361	Valid
	Item No. 2	0.473	Valid
	Item No. 3	0.438	Valid
	Item No. 4	0.199	Tidak Valid
	Item No. 5	0.220	Tidak Valid
	Item No. 6	0.698	Valid
	Item No. 7	0.640	Valid
Etika	Item No. 8	0.541	Valid
Kerja	Item No. 9	0.565	Valid
Islam	Item No. 10	0.530	Valid
	Item No. 11	0.625	Valid
	Item No. 12	0.540	Valid
	Item No. 13	0.601	Valid
	Item No. 14	0.622	Valid
	Item No. 15	0.622	Valid
	Item No. 16	0.432	Valid

	Item No. 17	0.472	Valid
	Item No. 18	0.398	Valid
	Item No. 19	0.627	Valid
<i>Cognitive</i>	Item No. 20	0.567	Valid
	Item No. 21	0.526	Valid
	Item No. 22	0.549	Valid
	Item No. 23	0.510	Valid
	Item No. 24	0.544	Valid
	Item No. 25	0.793	Valid
	<i>Affective</i>	Item No. 26	0.601
Item No. 27		0.794	Valid
Item No. 28		0.780	Valid
Item No. 29		0.765	Valid
Item No. 30		0.713	Valid
Item No. 31		0.731	Valid
<i>Behavioral</i>		Item No. 32	0.794
	Item No. 33	0.735	Valid
	Item No. 34	0.745	Valid
	Item No. 35	0.709	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 ada item-item yang nilainya kurang dari r tabel, oleh karena itu item tersebut dihilangkan. Untuk analisis selanjutnya menggunakan item-item yang sudah dinyatakan valid. Uji reliabilitas bertujuan mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Ghozali, 2007). Uji reliabilitas dilakukan pada

instrumen yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, sedangkan pernyataan yang tidak valid/drop tidak dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 15 dengan uji *Alpha Cronbach*. Jika nilai α dari variabel yang diteliti lebih besar dari r alpha (0,6) maka dikatakan variabel tersebut reliabel (Ghozali, 2007). Hasil uji reliabilitas seluruh variabel yang diteliti dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3. Hasil Uji Reliabilitas

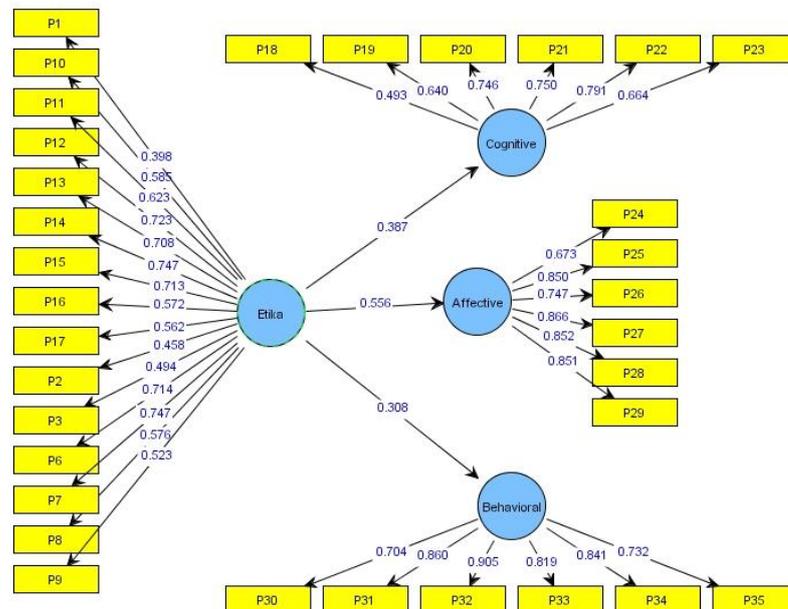
Variabel	Item Pertanyaan valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islam	15	0,879	Reliabel
<i>Cognitive</i>	6	0,773	Reliabel
<i>Affective</i>	6	0,889	Reliabel
<i>Behavioral</i>	6	0,904	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

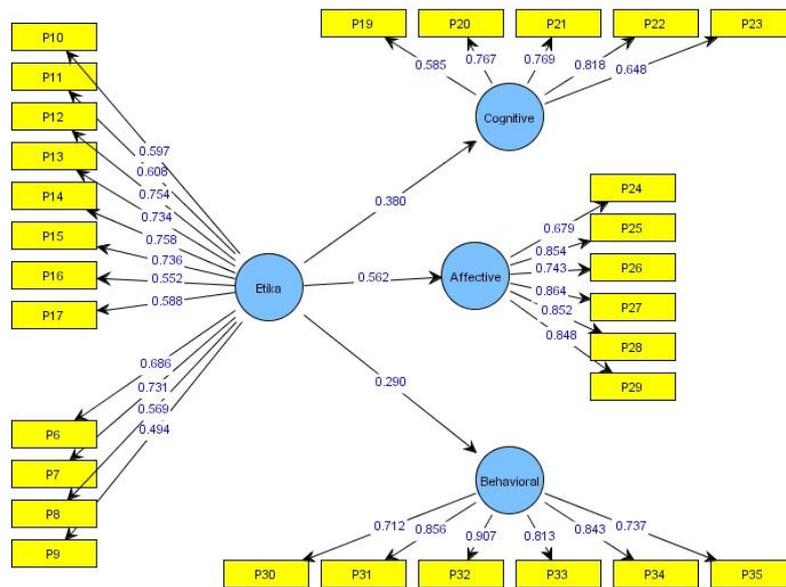
Dari Tabel 4.3 tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) dari keenam variabel yang diteliti berada diatas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi tingkat reliabilitas yang dipersyaratkan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode alternatif *Partial Least Square*. Menggunakan metode alternatif PLS karena berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik sesuai indikator variabel yang berskala likert 1 sampai 5 (Ghozali, 2008). Analisis full model PLS dilakukan bertahap

sampai didapatkan nilai loading factor pada tiap-tiap item memenuhi persyaratan yaitu di atas 0,5. Menurut Ghozali (2008), *factor loading* yang nilainya dibawah 0,5 didrop dari analisis karena memiliki nilai *convergent validity* yang rendah. Pada analisis kali ini dilakukan dengan tiga tahap, pada tahap pertama diperoleh indikator yang didrop adalah P1, P2, P3 dan P18, kemudian dilakukan analisis lagi. Pada analisis kedua diperoleh indikator yang didrop adalah P9, dan pada analisis ketiga atau terakhir, diperoleh nilai *factor loading*-nya tidak ada kurang dari 0,5 maka tidak ada item yang didrop sehingga analisis dapat dilanjutkan. Hasil perhitungan selengkapnya sebagai berikut.

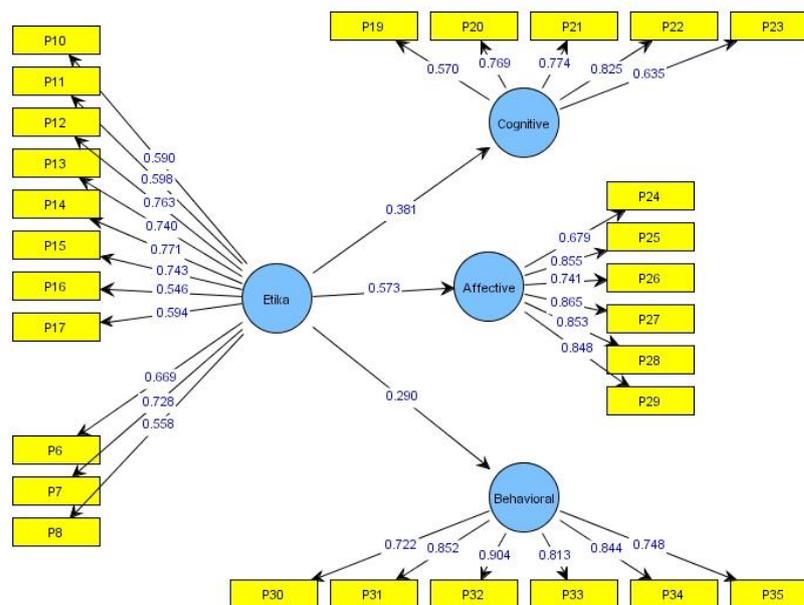


Gambar 4.2.
Full Model Analisis PLS Tahap 2



Gambar 4.3.

Full Model Analisis PLS Tahap 3



Hasil perhitungan analisis SEM metode alternatif PLS (*Partial Least Square*) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Uji *convergent validity* dari measurement model bertujuan untuk mengetahui korelasi antara skor

item/indikator dengan skor konstruksinya/total skor dalam variabel. Indikator dianggap memenuhi persyaratan jika memiliki *convergent validity* diatas 0,50 (Ghozali, 2008). Nilai loading faktor dilihat dari nilai *original sample estimate* pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4. Results for outer loadings
Indikator Variabel Partisipasi Anggaran

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Cognitive				
P19	0.570	0.518	0.176	3.230
P20	0.769	0.759	0.091	8.470
P21	0.774	0.760	0.111	6.944
P22	0.825	0.818	0.081	10.235
P23	0.635	0.627	0.138	4.608
Affective				
P24	0.679	0.666	0.121	5.608
P25	0.855	0.842	0.168	5.073
P26	0.741	0.739	0.162	4.564
P27	0.865	0.839	0.178	4.867
P28	0.853	0.838	0.176	4.860
P29	0.848	0.833	0.180	4.702
Behavioral				
P30	0.722	0.650	0.307	2.352
P31	0.852	0.804	0.226	3.775
P32	0.904	0.855	0.238	3.805
P33	0.813	0.753	0.245	3.323
P34	0.844	0.782	0.245	3.449
P35	0.748	0.687	0.293	2.553
Etika				
P10	0.590	0.597	0.135	4.363
P11	0.598	0.571	0.119	5.018
P12	0.763	0.771	0.144	5.306
P13	0.740	0.720	0.090	8.224

P14	0.771	0.763	0.102	7.534
P15	0.743	0.740	0.081	9.190
P16	0.546	0.554	0.155	3.514
P17	0.594	0.589	0.106	5.601
P6	0.669	0.668	0.109	6.120
P7	0.728	0.707	0.110	6.616
P8	0.558	0.534	0.116	4.800

Berdasarkan Tabel di atas didapatkan nilai loading factor semua indicator berada diantara 0,570 sampai dengan 0,904. Nilai loading factor minimal masih di atas 0,5 maka dalam penelitian ini indikator telah memenuhi *convergent validity* karena semua factor loading berada di atas 0,50. Nilai AVE pada model yang baik apabila masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,5.

Tabel 4.5. *Average variance extracted (AVE)*

	Average variance extracted (AVE)
Cognitive	0.520
Affective	0.656
Behavioral	0.666
Etika	0.448

Hasil output menunjukkan bahwa nilai AVE pada semua variabel diatas 0,5 selain variabel Etika mempunyai nilai AVE kurang baik karena di bawah 0,5 yaitu sebesar 0,448.

Tabel 4.6
Composite Reliability

Composite Reliability

Cognitive	0.842
Affective	0.919
Behavioral	0.922
Etika	0.898

Tabel 4.6 di atas adalah uji *composite reliability* sebagai ukuran *internal consistence* suatu konstruk dengan refleksif indikator, direkomendasikan nilai *composite reliability* harus lebih besar 0,70 (nilai batas kritis Cronbach Alpha). Hasil pengujian didapatkan nilai *composite reliability* semua variabel lebih besar dari 0,7 berkisar antara 0,842 sampai 922 maka item pertanyaan yang menyusun variabel penelitian mempunyai internal konsistensi yang tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

a. Koefisien Determinasi

Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Nilai R Square

	R-square
Cognitive	0.145
Affective	0.329
Behavioral	0.084
Etika	

Tabel di atas diketahui bahwa nilai R-square variabel cognitive sebesar 0,145 artinya variabel cognitive dapat dijelaskan oleh etika kerja Islam sebesar 14,5% dan sisanya sebesar 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai R-square variabel affective sebesar 0,329 artinya variabel affective dapat dijelaskan oleh etika kerja Islam sebesar 32,9% dan sisanya

sebesar 67,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Nilai R-square variabel behavioral sebesar 0,084 artinya variabel behavioral dapat dijelaskan oleh etika kerja Islam sebesar 8,4% dan sisanya sebesar 91,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

b. Inner Weights

Inner Weights bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islam terhadap cognitive, pengaruh etika kerja Islam terhadap affective dan pengaruh etika kerja Islam terhadap behavioral, dilihat pada tabel 4.8. berikut ini:

Tabel 4.8. Results for inner weights

Variable	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Etika (X) -> Cognitive (Y1)	0.381	0.450	0.120	3.169
Etika (X) -> Affective (Y2)	0.573	0.621	0.074	7.713
Etika (X)-> Behavioral (Y3)	0.290	0.351	0.142	2.043

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh koefisien masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji full model PLS didapatkan tiga persamaan struktural sebagai berikut:
 Persamaan 1: $Y1 = 0,381X1$
 Persamaan 2: $Y2 = 0,573X1$
 Persamaan 3: $Y3 = 0,290X1$
 Persamaan hasil analisis regresi dapat dijelaskan :

1. Nilai original sample estimate etika kerja Islam terhadap Y1 sebesar 0,381, artinya apabila variabel etika kerja Islam ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan diikuti peningkatan pada aspek kognitif sebesar 0,381 poin. Berdasarkan tabel 4.16 diketahui nilai t hitung pengaruh etika terhadap cognitive sebesar 3,169 lebih

- besar dari t tabel ($\pm 1,96$) jadi ada pengaruh positif etika terhadap cognitive, semakin tinggi etika maka semakin tinggi cognitive (**H1 diterima**).
2. Nilai original sample estimate etika kerja Islam terhadap Y2 sebesar 0,573, artinya apabila variabel etika kerja Islam ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan diikuti peningkatan pada aspek afektif sebesar 0,573 poin. Nilai t hitung pengaruh etika terhadap affective sebesar 7,713 lebih besar dari t tabel ($\pm 1,96$) jadi ada pengaruh positif etika terhadap affective, semakin tinggi etika maka semakin tinggi affective (**H2 diterima**).
 3. Nilai original sample estimate etika kerja Islam terhadap Y3 sebesar 0,290, artinya apabila variabel etika kerja Islam ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan diikuti peningkatan pada aspek behavioral sebesar 0,290 poin. Nilai t hitung pengaruh etika terhadap behavioral sebesar 2,043 lebih besar dari t tabel ($\pm 1,96$) jadi ada pengaruh etika terhadap behavioral, semakin tinggi etika maka semakin tinggi behavioral (**H3 diterima**).

Tabel 4.9. Rangkuman Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	T-Statistic	T table	Evaluasi
Etika -> Cognitive	3.169	$\pm 1,96$	Hipotesis diterima
Etika -> Affective	7.713	$\pm 1,96$	Hipotesis diterima
Etika -> Behavioral	2.043	$\pm 1,96$	Hipotesis diterima

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh hasil bahwa semua hipotesis diterima. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Behavioral tendency* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penemuan diperoleh hasil bahwa semua hipotesis diterima. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Cognitive* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Affective* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap dimensi *Behavioral tendency* sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Ini

artinya etika kerja dalam hal ini Islam berpengaruh terhadap sikap cognitive, affective, dan behavioral tendency karyawan bagian Akuntansi dalam perubahan organisasi bank syariah.

Penelitian ini terbatas pada persepsi karyawan bagian akuntansi bank syariah dalam menjawab kuesioner penelitian. Penelitian berikutnya bisa ditelisik etika kerja dalam konsteks syariah seperti: tanggung jawab dan kejujuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiati Eka S. 2010."Analisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating". Skripsi Sarjana Universitas Diponegoro tidak dipublikasikan.
- Arifuddin, Sri Anik, 2003. "Analisis pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan antara kerja Islam, terdapat hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap perubahan organisasi". *Jurnal Akuntansi dan Auditing* volume 7:2
- Azwar, Saifuddin, 1995. Sikap Manusia- Teori dan Pengukurannya, Edisi ke-2, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Fitri, Yessi dan Althaf, Muhammad 2012."Pengaruh Etika kerja Islam, Komittmen Profesional terhadap kinerja karyawan", **Error! Hyperlink reference not valid..** Diakses tanggal 07 Jnauari 2012
- 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 Jogjakarta.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, (2003). Manajemen Syariah dalam Praktek . Jakarta:Gema insani press
- Harnanto, (1982). Akuntansi keuangan intermediate. Jilisd 2, Yogyakarta, Liberty
- Haryono Yusup. (2003). Dasar-dasar Akuntansi. Jilid 1, cetakan ke dua, STIE YKPN , Yogyakarta.
- Hopwood, Anthony G. (1990). "Accounting and Organisation cange". *Accounting Auditing and Accountability Journal, Vol 3 (1): 7-17*

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999). Metodologi Penelitian Bisnis., Yogyakarta: BPF Ei variabel mediasi.
- Djati, Kartika & Uzliawati, Lia. (2008). "Transformasi Etika Kerja Akuntan dan Auditor menuju Akuntansi Syariah", Prospek, Vol 1: 1
- Mar'arti Sri Fudji. (2006). "Pengaruh Etika kerja Islam terhadap sikap pada perubahan organisasioyal sebagai variabel mediasi". Tesis Pasca Sarjana UNDIP tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen. (1996). Perilaku organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I, Jakarta: Prenhalindo.
- Siegel, Gary dan Helene Ramanuskas Marconi. (1989). Behavioral Accounting: South-Western Publising Ohio.
- Simangunsong, MP. 1992. Pelajaran Akunatnsi Tingkat Dasar satu, cetakan ke XVII, Jakarta: Karya Utama
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efeendi .1989. Metode Penelitian Survey Jakarta:LP3ES
- Sula, Muhamad Syakir dan Hermawan Kertajaya. (2005). Syariah Marketing: Mizan.
- Suliyanto. 2005. Analisis Data dalam Apliaksi Pemasaran. Bogor: Ghalia Indonrsia
- Tasmara, Toto. 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press
- Triyuwono, Iwan. 2000. Organisasi dan Akuntansi Syariah. Yogyakarta:LkiS
- 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