

Organizational Commitment as a Moderating of The Relationship Between Shariah Work Etik and Attitudes Toward Organizational Change

M Isa Anshori¹
Universitas Trunojoyo²

Abstract

This research examines the influence of organizational commitment and the involvement in work to relation between syariah work ethics and attitude to organizational change. The sample are 63 staff Bank Syariah. Linear programming and absolute approach is used to test the effect of job involvement and organizational commitement. The results of this research shows that syariah work ethics do not affect the attitude toward organizational change directly. The involvement in job has strong influence to the realation between syariah works etics and attitude to oraganizational change, while organizational commitment does not have strong influence to the relation between syariah work ethics and attitude toward organizational change.

Keyword : syariah work ethics, attitude to organizational change, organizational commitement

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat dan bersifat sangat tidak pasti mengharuskan organisasi-organisasi yang ada dalam suatu sektor industri untuk senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreatifitas. Peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreatifitas ini sangat bergantung pada kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif pekerja ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya. Dalam (Ghozali, 2002) dalam Januari (2006) hubungan antara tingkat religiusitas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang menjelaskan bahwa tingkat religiusitas akan menjadi bagian dari identitas diri seseorang.

Perilaku dalam bentuk kerelaan untuk memberikan kontribusi yang lebih dari kewajiban formal bukanlah merupakan bentuk perilaku organisasi. Sejalan dengan perkembangan peradaban masyarakat yang semakin maju telah banyak melahirkan tuntutan atas kinerja individu maupun lembaga yang semakin tinggi pula. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut membutuhkan tenaga yang berkualitas yang dapat bekerja secara profesional sesuai dengan kualitas keahliannya serta ditunjang dengan komitmen organisasi yang tinggi. Profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai yaitu, keahlian, pengetahuan, dan karakter.

Kemampuan individu organisasi merupakan faktor utama dalam membangun etos kerja dalam organisasi. Motivasi kerja orang dalam organisasi sangat ditentukan oleh iklim dan lingkungan yang tercipta dalam organisasi itu sendiri. Iklim dan lingkungan dalam organisasi akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan atau tidak (Bersona & Avolio, 2004). Jika iklim dan lingkungan organisasi dipersepsikan positif dan kepentingan serta minat orang dapat terakomodasi, orang mungkin akan bersedia secara sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dapat dia laksanakan (Organ, 1988). Komitmen organisasi merupakan perilaku yang pekerja yang sangat positif, yang bersifat informal, yang dilakukan secara sadar untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi (Bateman & Organ, 1983).

Ekonomi adalah bagian dari muamalah, walaupun diakui bahwa himpitan sistem ekonomi kapitalis yang mayoritas dipergunakan diberbagai negara, menjadikan sistem ekonomi syariah menjadi termarjinalkan. Ironis memang, kalangan muslim pun menyebutkan sistem ekonomi syariah sebagai suatu sistem ekonomi alternatif dalam artian pilihan lain atau pilihan kedua. Seharusnya umat Syariahlah yang menjadikan ekonomi syariah sebagai sistem yang berada dalam lintasan arus utama. Dalam memandang ekonomi syariah sebagai suatu system ini sudah pasti

¹ Paper presented at *Seminar Islam Peringkat Kebangsaan* organized by Dept Of Shariah and Economics, Academy of Islamic Studies, University Malaya, at Balai APIUM 10 – 11 January 2009 Kuala Lumpur Malaysia

² Lecturer in Economics University Trunojoyo Madura, Indonesia

benarnya karena ia berasal dari Allah dan Rasul-Nya seperti yang disitir dalam Al Quran dan As Sunnah. Sebuah sistem, bagaimanapun bagusnya, tidak akan berarti apa-apa jika tidak dijalankan oleh para pelakunya.

Pelaku itulah yang dinamakan sumber daya manusia, dalam kajian syariah pada sumber daya manusia menemukan istilah yang pas untuk dipakai, yaitu “sumber daya insani”. Sumber daya insani inilah yang akan memberi makna pada ekonomi syariah dengan komitmen dan konsisten mengaplikasikannya dalam kehidupan. Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT. Manusia diciptakan dengan sebaik-baik bentuk (Al Quran Surat At Tiin(95) ayat 4). Manusia mempunyai unsur yang lebih lengkap, selain dibekali dengan nafsu juga diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan taqwa atau jalan fujur yang diilhamkan kepadanya.

Semakin banyak organisasi menghadapi suatu dinamika dan perubahan yang selanjutnya menuntut orhanisasi menyesuaikan diri, maka diperlukan penelitian yang berkaitan dengan faktor –faktor yang mempengaruhi individu terhadap perubahan organisasi oleh etika kerja organisasi khususnya etika berdasarkan syariah dengan keterlibatan kerja serta komitmen organisasi yang berperan sebagai variable moderating. Dalam tulisan ini yang menjadi permasalahan adalah apakah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja mempengaruhi hubungan antara etika kerja syariah dengan sikap terhadap perubahan organisasi.

Dengan demikian tulisan ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh komitmen oraganisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja syariah dengan sikapa terhadap perubahan organisasi Pelaku itulah yang dinamakan sumber daya manusia, dalam kajian syariah pada sumber daya manusia menemukan istilah yang pas untuk dipakai, yaitu “sumber daya insani”. Sumber daya insani inilah yang akan memberi makna syariah dengan komitmen dan konsisten mengaplikasikannya dalam kehidupan. Kajian tentang sumber daya insani akan dimulai dari manusia sebagai makhluk yang sengaja diciptakan oleh Allah SWT. Manusia diciptakan dengan sebaik-baik bentuk (Al Quran Surat At Tiin(95) ayat 4). Manusia mempunyai unsur yang lebih lengkap, selain dibekali dengan nafsu juga diberikan akal untuk berpikir, sehingga ia bebas menentukan jalan mana yang akan dipilih, jalan taqwa atau jalan fujur yang diilhamkan kepadanya.

Potensi lain yang ada pada manusia adalah rasio/pemikiran, kalbu/hati, ruh/jiwa dan jasmani/raga. Manusia diciptakan oleh Allah adalah untuk mengabdikan kepadanya, Mengabdikan artinya menghambakan diri kepada Allah. Penghambaan itu dilakukan dengan ibadah kepada Allah dan ibadah ‘ammah atau muamalah yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan lingkungannya. Dalam Surat Al Baqarah (2) ayat 30, Allah menyebutkan, “Sesungguhnya Aku hendak menjadi seorang khalifah di muka bumi”. Jadi Manusia (al insan) sebagai khalifah Allah dimuka bumi diberi tanggungjawab dan amanah untuk memelihara bumi ini, karena kekhususannya dapat membedakan yang baik dan yang buruk, diberi ilmu, diberi akal dan diberi kemampuan.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Etika Kerja Syariah

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Syariah. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. pembahasan tentang sumber daya insani ini, perlu direnungkan kenyataan yang dialami oleh industri bisnis syariah masa kini. Industri syariah adalah salah satu industri yang sangat cepat perkembangannya di Indonesia, terutama industri perbankan syariah. Namun, pesatnya perkembangan tersebut kurang diikuti dengan ketersediaan sumber daya insani yang memadai. ketersediaan sumber daya insani yang kompeten. Kompeten dalam hal ini adalah memahami perbankan secara teknis maupun syariah

Berdasarkan pertimbangan hal-hal diatas kemudian dikembangkan kajian sumber daya manusia dari kacamata Syariah, yang lazim diperkenalkan dengan istilah sumber daya insani. Karakteristik Sumber Daya Insani, manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari shifatul anbiyaa’ atau sifat-sifat para nabi. Sifat-sifat tersebut dapat disingkat dengan SIFAT pula, yaitu : shiddiq (benar), istiqomah (konsisten), fathanah (cerdas), amanah (jujur/terpercaya) dan tabligh (transparan).(Hafidhuddin,2008).

Teori manajemen syariah merupakan teori yang konsen dan terkait dengan falsafah social masyarakat muslim, dan hubungan dengan akhlak atau nilai-nilai etika social yang dipegang teguh oleh masyarakat muslim (Ibrahim, 235). Menurut Triyuwono (2000) syariah pada hakikatnya mempunyai dimensi batin (*inner deminsion*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral syariah secara universal, tetapi juga berisi pencarian tentang bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, serta bagaimana seharusnya ia beribadah. Dalam Surat Al Baqarah (2) ayat 30, Allah menyebutkan, “Sesungguhnya Aku hendak menjadi seorang khalifah di muka bumi”. Jadi Manusia (al insan) sebagai khalifah Allah dimuka bumi diberi tanggungjawab dan amanah untuk memelihara bumi ini, karena kekhususannya dapat membedakan yang baik dan yang buruk, diberi ilmu, diberi akal dan diberi kemampuan.

Tugas kekhalifahan manusia adalah mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan dalam kehidupan. Tugas ini adalah dalam rangka pengabdian/ibadah. Dalam hal ini manusia dibekali sistem kehidupan dan sarana kehidupan. Sistem kehidupan mengatur segala aspek dari kehidupan manusia yang bersumber dari Al Quran dan Sunnah yang terkenal dengan hukum lima : wajib, sunat, mubah, makruh dan haram. Sedangkan sarana kehidupan adalah segala sarana dan prasarana yang diciptakan Allah untuk kepentingan manusia seperti udara, air, tumbuhan, hewan dan harta benda lainnya. Selain memberikan fasilitas kehidupan, Allah SWT juga menurunkan aturan (syariah), sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam rana politik, manajemen, sosial, ekonomi yang sesuai dengan rahasia penciptaanya, yakni beribadah kepada Allah SWT. Beribadah bukan hanya berarti putus menjalankan pekerjaan dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia, sehingga menafikan fungsi dan tugas manusia untuk memakmurkan bumi dan menyebarkan aturan illahi (syariah)

Allah Berfirman :” Dia Telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya” (Hud; 61). Makna ibadah meluas pada setiap aktifitas yang bermanfaat bagi kehidupan. Rusulullah bersabda: “ aku kabarkan kepada kalian ibadah yang paling mudah dan ringan bagi badan, yaitu diam dan akhlak mulia” (diriwayatkan Ibd Abi Dunya darik Sofwan bin Salim). Surat Al Jumuah (9-10) memberi pengertian agar bisnis dilakukan setelah melakukan shalat dan dalam pengertian tidak mengesampingkan tujuan keuntungan yang hakiki yaitu keuntungan yang dijanjikan Allah SWT. Karena itu walaupun mendorong melakukan kerja keras atau bisnis, harus selalu mencari keridhoan-Nya. Al-Khayyath (2000) dalam Fitria (2003) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika syariah yang harus diperhatikan adalah : adanya keterkaitan antara individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya, berusaha dengan cara yang halal dalam seluruh jenis pekerjaan, dilarang memaksakan seseorang, alat-alat produksi atau binatang dalam kerja, Syariah tidak mengenal pekerjaan yang tidak halal.

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia selalu menyertakan Allah SWT dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap prilaku. Dia menjalankan atau meninggalkan sesuatu, hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian, akan terbentuk etika Syariahi (syariah) yang menuntun prilaku mereka baik didalam maupun diluar pekerjaan. Sikap untuk berpegang teguh terhadap etika syariah akan membentuk ikatan prilaku yang kokoh yang merupakan bagian yang tak terpisahkan, sehingga nilai-nilai syariah dapat diterapkan dalam setiap kondisi dan tempat.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas individu dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Robbin (1996). Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para individu dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja, mereka lebih produktif dan lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Diriwayatkan dalam sebuah hadist Abu Musa al-Asyari berkata, “ Aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi SAW, salah satu dari lelaki itu berkata : “ Hai Rusulullah, jadikan aku sebagai pejabat atas sebagian kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadamu, lelaki lainnya mengatakan demikian. Kemudian Nabi SAW bersabda “ Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang sangat menginginkannya.”. Dalam hadist sebelumnya , Abu Dzar al_Ghifari meminta kepada Rusulullah untuk menjadikan dirinya sebagai pejabat di salah satu propinsi. Akan tetapi Rusulullah tidak mengabulkannya, karena ia tidak memenuhi persyaratan dan tidak memiliki kemampuan tehnis untuk menjalankannya. Jika memang Abu Dzar berhak dan memiliki kompetensi, maka Rusulullah tidak akan menolaknya. Karena Abu Dzar adalah sahabat Nabi yang mulia.

Jabatan adalah tugas dan kewajiban social yang menuntut beberapa persyaratan, dan tidak akan diberikan kepada orang yang tidak berkompotensi dan berhak. Keterlibatan kerja dalam pandangan syariah itu merupakan amanah dan tanggung jawab pribadi yang harus ditunaikan sebagaimana mestinya. Ibrahim (2006). Kalimat amanah dalam kitab Shahih Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda: “Ketika amanah disia-siakan, maka tunggulah kehancuran.” Konsep amanah menuntut bahwa tugas dan tanggung jawab harus diwakilkan kepada orang yang berkompotensi dan dapat dipercaya. Firman Allah SWT : “salah seorang dari kedua wanita itu berkata : Ya, bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (kepada kita), karena sesungguhnya orang yang baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya “ (Al-Qashas; 26). Sebagaimana Allah SWT menginginkan muslim untuk menjalankan tugas dengan penuh keiklasan dan berdasarkan kompetensi.

Komitmen Organisasi

Robbins (1996:140) mengemukakan bahwa “komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”. Steers (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seseorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan peningkatan bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. (Schermerhorn,1999) dalam Yuwono (2005) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) merupakan derajat kekuatan perasaan seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya dan merasakan dirinya sebagai bagian dari organisasi. Sementara itu Armstrong (1991) menyatakan bahwa pengertian komitmen mempunyai tiga area perasaan atau perilaku terkait dengan organisasi tempat seseorang bekerja :

1. Kepercayaan, pada area ini seseorang melakukan penerimaan bahwa organisasi tempat bekerja atau tujuan-tujuan organisasi didalamnya merupakan sebuah nilai yang diyakini kebenarannya.
2. Keinginan untuk bekerja atau berusaha di dalam organisasi sebagai kontrak hidupnya. Pada konteks ini orang akan memberikan waktu, kesempatan dan kegiatan pribadinya untuk bekerja diorganisasi tanpa mengharapkan imbalan personal.
3. Keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

(Porter, Smith,1985) (Steers, 1985), dalam Yuwono, (2005) mendefinisikan komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen yang tinggi memperlihatkan:

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
2. Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
3. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas terlihat adanya suatu kesamaan, yaitu bahwa komitmen pada organisasi ditandai dengan bentuk loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan kepada organisasi yang bersifat positif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi, dimana karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi. Maka komitmen pada organisasi dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Syariah memberikan petunjuk agar menghormati nilai-nilai kemanusiaan yang melekat pada diri seorang pekerja, tidak memberikan beban yang tidak kuasa ditanggungnya. Allah berfirman : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. “ (Al Baqoroh : 286)

Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya (Davidson, 3, 2005). Perubahan bias juga melakukan hal-hal dengan cara baru, mengadopsi teknologi baru, memasang system baru, melakukan reorganisasi, atau peristiwa yang bersifat mengganggu (*disruptive*).

Robbin (1996) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana merupakan kegiatan yang disengaja dan berorientasi tujuan dari perubahan terencana. Sedangkan Schuler dan Jackson (1997) dalam Fitria (2003) mengemukakan terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21. Sedangkan menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hamper berfokus pada nilai (*value*), Sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*). Iklim organisasi (*organization's climate*), dan variable manusia. Glembiewski (1993), Srinivas (1994) dalam Yousef (2000) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feeling*), dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi.

Hubungan Etika Kerja Syariah dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Bukti menunjukkan bahwa jaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan (Fitria, 2003), Munculnya berbagai masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap ambigu dan mendua. bekerja sebagaimana mestinya. Dengan demikian mereka akan lebih terlibat dengan pekerjaannya daripada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang rendah.

Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Keterlibatan kerja itu sendiri sangat dipengaruhi oleh etika kerja (dalam hal ini etika kerja Protestan) yang memiliki peran kunci dalam mempengaruhi respon komitmen organisasi. Witt (1993) mengemukakan bahwa tugas kerja yang tidak memuaskan untuk pekerja akan menyebabkan sikap kerja yang tidak menyenangkan terhadap organisasi. Hasil ini konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya berpengaruh terhadap komitmen selanjutnya (Piere dan Dunham, 1997) dalam Arifuddin dkk (2002).

Hasil penelitian Cohen (1999), konsisten dengan Randall and Cote (1991) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan variabel yang memediasi hubungan antara komitmen kerja, komitmen organisasi sebagai variabel *endogen* dengan etika kerja protestan sebagai variabel *eksogen*. Penelitian Arifuddin dkk (2002) menghipotesis bahwa keterlibatan kerja memediasi hubungan antara etika kerja Syariah dengan perubahan organisasi, namun hasil penelitiannya gagal mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dalam memediasi hubungan antara etika kerja Islam dengan perubahan organisasi.

H2: Keterlibatan kerja mempengaruhi hubungan antara etika kerja Syariah terhadap perubahan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Etika Kerja Syariah dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi

Yousef (2000) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi mulai menarik perhatian sejumlah peneliti yang mengemukakan bahwa terdapat indikasi kecocokan etika dengan struktur organisasi dan hubungan tersebut positif dengan tercapainya komitmen organisasi. Menurut Shaub et al (1993), orientasi etis auditor diketahui tidak hanya mempengaruhi sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi. Namun komitmen yang tinggi belum menjamin menghasilkan auditor yang sensitif secara etis. Oliver (1990) dalam Yousef (2000) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Saks et al (1996) dalam Fitria (2003) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Putti et al (1989) dalam Arifuddin dkk (2002) menemukan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau etika kerja ekstrinsik;

Sedangkan Morrow dan Me Elroy (1986) dalam Yousef (2000) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasi.

Menurut Kidron (1978), etika kerja Protestan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (*calculative commitment*). Hasil penelitian Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Syariah secara langsung dan positif mempengaruhi *effective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hasil penelitian Iverson (1996) dalam Yousef (2000) konsisten dengan model Guest (1987), mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara *positive affectivity*, keamanan kerja (*job safety*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*) dan kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasi. Iverson menyimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan penentu keberhasilan terhadap perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mendukung tujuan dan nilai organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang berdaya guna dan lebih dapat menerima perubahan organisasi.

Hasil penelitian Fitria (2003) menyimpulkan bahwa *affective commitment* berpengaruh positif terhadap sikap perubahan organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa tenaga akuntan cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Untuk variabel *continuance commitment* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa akuntan cenderung untuk berpikir dan berbuat sesuatu agar mereka tetap bekerja pada organisasi tersebut karena adanya kebutuhan dan keinginan. Untuk variabel *normative commitment* terhadap sikap perubahan organisasi diperoleh hubungan yang positif. Secara keseluruhan penelitian Fitria (2003) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi (*affective, continuance, normative*) memediasi hubungan antara etika kerja Syariah dengan sikap perubahan organisasi.

H3: Komitmen organisasi mempengaruhi hubungan antara etika kerja Syariah dengan sikap terhadap perubahan organisasi

Gambar 1: Model Penelitian

- Keterlibatan Kerja
- Komitmen Organisasi

Etika Kerja
Syariah

Sikap Terhadap
Perubahan
Organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap) dan staf akuntan pada kantor akuntan publik di Semarang dengan kriteria: (1) beragama Syariah (2) masa kerja lebih dari 1 tahun. Adapun pertimbangan yang mendasarinya adalah sebagai berikut: (1) bukti empiris pengaruh etika kerja Syariah dalam sikap terhadap perubahan organisasi masih sangat jarang di dalam literatur akuntansi. Menurut pengetahuan peneliti, penelitian di Indonesia tentang etika kerja Syariah terhadap perubahan organisasi baru dilakukan oleh Arifuddin dkk dan Fitria (2) peneliti menindaklanjuti rekomendasi Yousef (2000) serta Fitria (2003) untuk memperluas pengujian pada populasi yang berbeda terutama pada organisasi yang tidak berbasis Syariah. Karena jumlah seluruh dosen akuntansi dan staf akuntan pada kantor akuntan publik tidak diketahui secara tepat maka pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Etika Kerja Syariah, etika kerja Syariah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan (Yousef, 2000). Variabel etika kerja Syariah ini diukur dengan instrumen Ali (1988). Instrumen ini terdiri dari 17 item dengan menggunakan

skala likert 5 point. Responden yang menjawab dengan angka 1 (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa etika kerja Syariah yang sangat rendah. Demikian sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (sangat setuju) berarti etika kerja Syariah yang semakin tinggi.

2. Keterlibatan Kerja. Variabel keterlibatan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Ke-10 item keterlibatan kerja diukur menggunakan *skala liken. 5 point*, Pengukuran keterlibatan kerja mempresentasikan luasnya dimana individu secara psikologis mengidentifikasi pekerjaannya, misalnya perasaan bahwa pekerjaannya mempresentasikan inti dari image diri mereka sendiri. Responden yang menjawab dengan angka 1 (sangat tidak setuju) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang sangat rendah. Demikian sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (sangat setuju) menunjukkan keterlibatan kerja yang semakin tinggi.
3. Komitmen Organisasi, komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstroom,1989 dalam Fitria, 2003). Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu: *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *continuence commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) *normative commitment* (karena individu merasa berkewajiban). (Meyer et al, 1993 dalam Fitria, 2003). Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Porter et al (1974) dalam Fitria (2003). Instrumen **ini** terdiri dari 10 item, responden yang menjawab dengan angka 1 (sangat tidak setuju) menunjukkan komitmen organisasi yang sangat rendah dan sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (sangat setuju) menunjukkan komitmen organisasi yang semakin tinggi.
4. Sikap Terhadap Perubahan Organisasi, sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996). Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *cognitive* (tidak mendukung), *affective* (menginginkan) dan *behavioral tendency* (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef, 2000). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Duham et al (1989) dalam Youset (2000) yang terdiri dari 18 item. Instrumen ini terdiri dari tiga sub-skala terdiri dari 6 item yang diukur dengan menggunakan *skala likert 5 point*, responden yang menjawab dengan angka 1 (tidak pernah) menunjukkan sikap terhadap perubahan organisasi yang sangat rendah. Demikian sebaliknya, semakin mendekati angka 5 (selalu) menunjukkan sikap terhadap perubahan organisasi yang semakin tinggi.

Metode Analisis Uji kualitas data

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *Cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Sedangkan uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Nilai *Pearson correlation* harus menunjukkan korelasi positif dan signifikan pada level < 0,01 sampai dengan 0,05. Item yang akan dimasukkan dalam analisis akhir adalah item yang memenuhi syarat yang telah ditentukan (Ghozali, 2002).

Analisis data

Metode yang digunakan untuk menguji nipotesis adalah statistik regresi linear dan uji nilai selisih mutlak yang merupakan aplikasi spesifik dari *multiple linear regression*. Metode ini digunakan dengan alasan metode *linear regression* dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap hubungan satu variabel dependen dengan satu variabel independen, sedangkan uji nilai selisih mutlak dapat digunakan sebagai model prediksi terhadap hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen dengan satu variabel moderating. Untuk menguji nipotesis yang telah diajukan digunakan uji regresi dengan persamaan sebagai berikut:

Model Persamaan Regresi

$$Y = p_0 + p_1X_1 + p_2X_2 + p_3X_3 + p_4X_1X_2 + p_5X_1X_3 + p_6X_2X_3 + e$$

Y = Sikap terhadap perubahan organisasi

X₁ = Etika kerja Syariah, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi [(X_{1i}-X₁)/Ox₁]

X₂ = Keterlibatan kerja, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi [(X_{2a}-X₂)/ox₂]

X₃ = Komitmen organisasi, diukur berdasarkan penjumlahan skor yang telah distandarisasi [(X_{3a}-X₃)/Vox₃]

X₁X₂ = interaksi antara etika Kerja Syariah dengan Komitmen Organisasi yang diukur berdasarkan nilai absolute perbedaan antara X₁ dan X₂

X₁X₃ = interaksi antara Etika Kerja Syariah dengan Keterlibatan Kerja yang diukur berdasarkan nilai absolute perbedaan antara X₁ dan X₃

p_0 = intercept
 P_1, P_2, P_3, P_4, P_5 = koefisien regresi
 e = standart error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah dosen akuntansi dan staf akuntan publik di Semarang. Kuesioner yang dikirimkan sebanyak 150 dan yang kembali sebanyak 71 kuesioner sedangkan yang layak diolah sebanyak 63 (*response rate* 42%). Tabel 1 berikut menunjukkan tingkat pengembalian kuesioner.

Tabel 1: Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang dikirim	150
Kuesioner yang tidak direspon	79
Total kuesioner yang direspon	71
Kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya	8
Kuesioner yang dapat dianalisis	63
Tingkat pengembalian $(63/150) \times 100\%$	42%

Gambaran umum responden dalam penelitian ini adalah 32 orang dosen akuntansi (21 pria dan 11 wanita) dan 31 orang staf akuntan publik (17 pria dan 14 wanita). 31 responden berumur antara 26 sampai 30 tahun, 19 responden adalah dosen akuntansi dengan tingkat pendidikan sebagian besar S2, sedangkan 23 responden dari staff akuntan publik sebagian besar berpendidikan S1. Tabel 2 menunjukkan gambaran umum responden.

Tabel 2: Gambaran Umum Responden

Keterangan	Dosen Akuntansi		Staf Akuntan Publik	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin: Pria Wanita	32	50,79%	31	49,21%
	21	33,33%	17	29,98%
	11	17,46%	14	22,22%
Umur: <25	1	1,59%	6	9,52%
26-30	11	17,46%	20	31,76%
31-35	12	19,06%	3	4,76%
36-40	4	6,34%	2	3,17%
>40	4	6,34%	0	0%
Pendidikan: D3	0	0%	6	9,52%
S1	13	20,63%	23	36,52%
S2	19	30,16%	2	3,17%

Uji Kualitas Data

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa pada uji reliabilitas data yang dikumpulkan dari penggunaan-penggunaan instrumen yang diadopsi dari penelitian terdahulu adalah reliabel karena *cronbach's alpha* tidak kurang dari batas minimal 0,6. Pada uji validitas masing-masing variabel signifikan yang berarti bahwa masing-masing instrumen pertanyaan adalah valid kecuali untuk pertanyaan Ks, Ke, Si dan 83.

Tabel 3: Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach' alpha</i>	<i>Pearson Correla</i>	Keputusan
Etika Kerja Syariah (EKI)	0.88	0.42-0.75	<i>Reliable & Valid</i>
Komitmen Org (KOM)	0.86	0,24-0.76	<i>Reliable & Valid</i> (Kecuali K5,K8)
Keterlibatan Kerja (KK)	0.83	0.36-0.77	<i>Reliable & Valid</i>
Sikap Perubahan Org (SPO)	0.84	0.21-0.61	<i>Reliable & Valid</i> (Kecuali S1,S3)

Hasil Pengujian Hipotesis

Data yang diolah menunjukkan bahwa semuanya bebas dari uji asumsi klasik Tabel 4 menunjukkan hasil analisis regresi, angka R^2 sebesar 0,036 menunjukkan bahwa variasi perubahan-perubahan variabel dependen sikap terhadap perubahan organisasi dijelaskan variabel independen etika kerja Syariah hanya sebesar 3,6%. Sedangkan sebesar 96,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi tersebut, Sedangkan uji F 2,279 (0,136) menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena *level of significance* nya diatas 5% (Ghozali, 2002). Hal ini berarti bahwa variabel etika kerja syariah tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis 1. Temuan ini berbeda dengan hasil yang dikemukakan oleh Yousef (2000), Cahyono (2001), Fitria (2003) dan Arifudin dkk (2002). Peneliti menduga penyebab tidak signifikannya etika kerja Syariah mempengaruhi sikap terhadap perubahan organisasi berkaitan dengan lingkungan budaya organisasi sudah mempunyai karakteristik-karakteristik permanen dan relatif stabil. Budaya organisasi yang sudah terbentuk lama akan mengakar dan kuat bertahan terhadap perubahan. Pada dasarnya penolakan ini disebabkan anggota-anggota organisasi menginginkan kondisi yang stabil dimana pada kondisi ini akan memberi suatu tingkat stabilitas dan perilaku-perilaku yang dapat diperkirakan walaupun dengan penolakan ini akan menghambat adaptasi dan kemajuan organisasi (Robin, 1996)

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi Persamaan

Simbol	Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t	Probabilitas
	Konstanta	33,959	11,264	3,015	0,004
Xi	Etika Kerja Syariah	0,227	0,151	1,510	0,136
R ² 0.036 F=2,279 P=0,136 N=63					

Sumber data primer diolah 2004

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis regresi, angka R^2 sebesar 0,153 menunjukkan bahwa variasi perubahan-perubahan variabel dependen sikap terhadap perubahan organisasi dijelaskan variabel independen Zscore (EKI), Zscore (KK) dan Abs XrX2 hanya sebesar 15,3%. Sedangkan sebesar 84,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi tersebut. Hasil uji F 3,546 (0,020) menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena *level of significance* nya dibawah 5% (Imam Ghozali 2002). Hal ini berarti bahwa variabel EKI, KK dan interaksi EKI dengan KK secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Temuan ini berbeda dengan hasil yang dikemukakan Arifudin dkk (2002). Peneliti menduga keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap hubungan antara etika kerja Syariah dengan sikap terhadap perubahan organisasi disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam aktivitas-aktivitas kerja akan menumbuhkan keyakinan pada anggota organisasi bahwa mereka merupakan bagian 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 (Sutarto,1989).

Tabel 5: Hasil Analisis Regresi Persamaan II

Simbol	Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t	Probabilitas
	Konstanta	48,058	1,641	29,289	0,000
Zscore(EKI)	Etika Kerja Syariah	0,560	1,081	0,516	0,607
Zscore(KK)	Keterlibatan kerja	2,143	1,077	1,990	0,057
AbsX _i -X ₂	Interaksi Zscore(EKI) dan Zscore(KK)	3,172	1,460	2,172	0,034

R²=0,69 F=3,546 P=0,020 N=63

Sumber data primer diolah 2004

Pada tabel 6 ditunjukkan hasil analisis regresi dimana angka R² sebesar 0,69 menunjukkan bahwa variasi perubahan-perubahan variabel dependen sikap terhadap perubahan organisasi dijelaskan variabel independen Zscore (EKI), Zscore (KOM) dan Abs Xi-Xa hanya sebesar 69%. Sedangkan sebesar 31% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam model regresi tersebut. Sedangkan uji F sebesar 1,448 signifikansi P < 0,238, menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen karena *level of significance* nya diatas 5% (Ghozali, 2002). Hal ini berarti bahwa variabel EKI, KOM dan interaksi EKI dengan KOM secara bersama-sama atau simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Arifudin dkk (2002). Peneliti menduga tidak signifikannya komitmen organisasi mempengaruhi hubungan etika kerja Syariah dengan sikap terhadap organisasi disebabkan para responden tetap berada dalam organisasi karena kurangnya alternatif yang ada atau karena pengorbanan personal yang tinggi jika meninggalkan organisasi. Responden bersedia menerima perubahan pada saat hanya sedikit alternatif yang ada diluar organisasi mereka, namun ketika alternatif sangat banyak atau biaya meninggalkan organisasi rendah, mereka kurang toleran terhadap perubahan, karena mereka dapat meninggalkan organisasi mereka saat ini dan pindah keorganisasi lain dengan mudahnya (Yousef, 2000).

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Persamaan

Simbol	Variabel	Koefisien	Kesalahan standar	t	Probabilitas
	Konstanta	49,416	1,557	31,736	0,000
Zscore(EKI)	Etika Kerja Syariah	0,914	1,155	0,792	0,432
Zscore(KOM)	Komitmen organisasi	1,384	1,205	1,148	0,255
AbsX _i -X ₃	Interaksi Zscore(EKI) dan Zscore(KOM)	1,731	1,357	1,276	0,207

R²=0,69 F=1,448 P=0,238 N=63

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan etika kerja Syariah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Syariah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan yang mungkin dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian yang perlu diperhatikan:

1. Cakupan penelitian ini dibatasi oleh ukuran sampel, hanya staff akuntan publik dan dosen akuntansi yang berdomisili di Semarang sebagai kerangka sampling akan mempengaruhi hasil penelitian, dan mungkin

kurang dapat digeneralisir. Penelitian yang sama dengan menggunakan populasi yang lebih besar dengan menggunakan organisasi publik yang lain mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.

2. Pengukuran sikap skala likert yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner mungkin juga menghasilkan respon bias dan mempengaruhi validitas internal.

Beberapa saran yang digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah:

1. Penelitian mendatang diharapkan memperluas sampel sehingga hasil penelitian dapat lebih digeneralisasi.
2. Masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini.

Implikasi yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi organisasi, hasil penelitian ini dapat membantu pihak manajemen dan akuntan untuk memilih strategi yang tepat agar jika terjadi perubahan organisasi maka perubahan tersebut dapat diterima oleh semua pihak dengan berdasarkan pada etika kerja Syariah.
2. Bagi peneliti berikutnya, hasil ini dapat dijadikan referensi untuk memperkuat landasan teori tentang bagaimana hubungan etika kerja Syariah dengan sikap terhadap perubahan organisasi.

Daftar Pustaka

- Afzalurahman [1995]. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi. Jakarta.
- Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni [2003]. Pengaruh Etika Kerja Syariah Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Terhadap Internal Auditor Bank di Jawa Tengah). *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi VI*. Surabaya.
- Ali, Abbas [1988]. Scaling and Syariahic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (No.5).
- Al Awani, Taha Jabir, Dr., (Editor), 2005, *Bisnis Syariah*, Yogyakarta, AK Group
- Bakhri, Mokh. Syaiful (Penyunting), 2003, *Ekonomi Syariah dalam Sorotan*, Jakarta, Yayasan Amanah
- Arifudin, dkk [2002]. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan antara Etika Kerja Syariah dengan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris terhadap Dosen Akuntansi Pada Perguruan Tinggi Syariah Swasta di Malang dan Makassar) *Proceeding Simposium Nasional Akuntansi V*. Semarang.
- Bobbins, Stephen [1996]. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Prenhallindo. Jakarta.
- Cahyono, Dwi [2002]. Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan antara Etika Kerja Syariah dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi Studi Kasus pada Civitas Akademika di Universitas Muhammadiyah Jember. *Proceeding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Syariah; Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Syariah FE-UII*. Yogyakarta.
- Davidson, Jeff, 2005, *The Complete Ideals Guides : Change Manajement*. Terjemahan, Prenada , Jakarta
- Fauroni, Lukman [1999]. Rekonstruksi Etika Bisnis Perspektif Al-Quran. *Proceeding Simposium Nasional I Sistem Ekonomi Syariah, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Syariah FE-UII*. Yogyakarta.
- Firdaus, Abdul Rahman [2002]. Pengaruh partisipasi Anggaran dan Keterlibatan Kerja Terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Kawasan Industri Batam}. Tesis tidak dipublikasikan. Program Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Fitria, Astri, 2003. Pengaruh Etika Kerja Syariah Terhadap Sikap Dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitemen Organisasi Sebagai variable Intervening. Tesis tidak dipublikasikan . Program Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro, Semarang

Ghozali, Imam [2002]. Aplikasi Analisis Multivahate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

-----2002. Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktifitas. Jurnal Bisnis dan Strategi Vol.9

Hafidhuddin, Didin, 2008, EtikaPemberdayaan Etos Kerja, Muzakki, Surabaya

Hasibuan, Malayu, S.,P. (Drs., H.), 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara

Ibrahim, Ahmad, Abu Sinn, 2006. Manajemen Syrariah, Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, Rajagrafindo Persada, Jakarta

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo [1999]. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Januarti, Indira, Bunyaanuddin, Ahhari, 2006. Pengaruh Komitment Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Syariah, Jurnal JAAI Vol 10.

Ludigdo, Unti dan Mas'ud Machfoedz [1999]. Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis.

Nasir, Nanat Fatah [1999]. Etos Kerja Wirausahawan Muslim. Gunung Jati Press. Bandung
Penerbit Bumi Aksara Tanthowi, Jawahir (Drs.), 1983, Unsur-Unsur Manajemen Menurut Ajaran Al Quran, Jakarta, Penerbit Pustaka Al Husna

Hamka, (Prof., Dr.), 1988, Tafsir Al Azhar, Jakarta, Pustaka Panjimas

Robbin, Stepen, 1996. Prilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 1. Prehalindo.Jakarta.

Siagian,Sondang, P.(Prof.,Dr.,M.P.A), 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta,

Shihab,Quraish. [1997]. Etika Bisnis dalam Wawasan AI-Quran. Jumat Ulumul Quran. No 3/VII.

Syafik M Hanafi & Achmad Sobirin [1999]. Relevansi Ajaran Agama dalam Aktivitas Ekonomi

Triyuwono, Iwan. 2000. Organisasi & Akuntansi Syariah. LKIS. Yogyakarta

_____, [2002]. Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. Jumal Bisnis clan Strategi'Vol 9.