

ANALISIS PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI TERHADAP KOMITMEN PROFESI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Khairul Fahmi
Bank BRISyariah Medan
Khair.fahmi@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of Islamic work ethic on a professional commitment with the organizational commitment as a intervening variable on the banker PT. Bank BRISyariah in North Sumatera region. The data collection method used in this study is to use a questionnaire that uses a Likert scale. The population used in this study was 106 people with banker characteristics that have worked for more than 1 year. The sample in this study equals the total population of 106 samples using sampling techniques based on purposive sampling. By using the path Analysis of the research results shows that Islamic work ethics is positive and significant to the commitment of the profession of Bankers Brisyariah in North Sumatera region. The Organization's commitment is to promote the influence of Islamic work ethics on the professional commitment of bankers of BRISyariah in North Sumatera. significant effect on the work effectiveness of the Harapan Harapan Companion Program.

Keywords: Islamic work ethics, organizational commitment, profession commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari etika kerja Islami terhadap komitmen profesi dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada bankir PT. Bank BRISyariah di Wilayah Sumatera Utara. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 106 orang dengan karakteristik bankir yang telah berkerja lebih dari 1 tahun. Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah seluruh populasi berjumlah 106 sampel dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan purposive sampling. Dengan menggunakan *path analysis* (analisa jalur) hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen profesi bankir BRISyariah di Wilayah Sumatera Utara. Komitmen organisasi memediasi antara pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen profesi bankir BRISyariah di Wilayah Sumatera Utara.

Kata kunci: Etos kerja Islami, komitmen organisasi, komitmen profesi bankir BRISyariah

Pendahuluan

Bankir, seperti yang dikemukakan oleh Institut Bankir Indonesia, adalah seseorang yang bekerja di bank dan sedang atau pernah berkecimpung dalam bidang teknis operasional perbankan. Bankir yang profesional adalah bankir yang memiliki integritas pribadi, keahlian dan tanggung jawab sosial yang tinggi serta wawasan yang luas agar mampu melaksanakan pola manajemen bank yang profesional pula. Bankir yang profesional juga dituntut melaksanakan dua hal penting yaitu dapat menciptakan laba dan menciptakan iklim bisnis perbankan yang sehat. Namun dalam menciptakan laba tersebut, bankir harus tetap terkendali (*prudent*). Dalam menjalankan pekerjaan seorang bankir tidak terlepas dari adanya aturan etika profesional, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik Bankir Indonesia. Kode etik bankir adalah norma perilaku yang mengatur hubungan antara seroang bankir dengan para kliennya, dengan sesama anggota profesi dan juga masyarakat. Selain itu kode etik bankir juga merupakan alat atau sarana untuk memberikan keyakinan kepada para klien, pemakai laporan keuangan atau masyarakat pada umumnya tentang kualitas atau mutu jasa yang diberikannya.

Ikatan Bankir Indonesia (IBI) adalah satu-satunya organisasi profesi di Indonesia dan telah disahkan oleh Menteri Kehakiman dan HAM dengan SK nomor C.35.HT.01.06.TH.2006 dan disaksikan oleh Gubernur Bank Indonesia dan Menteri Keuangan RI. IBI merupakan lembaga profesi bankir tunggal yang sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kedudukan yang memadai baik dari kompetensi, legalitas, finansial dan kelembagaan. Wadah tunggal ini diharapkan mampu menyuarakan aspirasi secara berwibawa dan efektif, dengan terus menerus meningkatkan profesionalisme dan melaksanakan standar-standar etika, sehingga menumbuhkan komitmen profesi dan mampu membela profesi bankir serta meningkatkan citra bankir.¹

Bankir dalam menjalankan tugasnya sering terjadi menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Bankir secara terus menerus berhadapan dengan dilema etika yang melibatkan antara nilai-nilai yang bertentangan. Dilema etika profesi pada bankir, misalnya dapat terjadi pimpinan

bisa saja menekan karyawannya untuk mengambil tindakan yang bertentangan dengan standart pemeriksaan etika profesi.

Dalam menghadapi tekanan-tekanan pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang bankir juga harus berpedoman pada etika yang telah ditetapkan oleh agamanya. Salah satu etika yang berdasarkan keagamaan adalah etika kerja Islam. Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Kerja keras merupakan kebijakan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan dalam Yousef.²

Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali³ lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari hasil kerja (*result of work*). Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebijakan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorang pun tertunda upah mereka. Di samping kerja keras serta konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya. Singkatnya etika kerja islam menyatakan bahwa hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktifitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nars menegaskan bahwa etika kerja islam patut mendapatkan penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan⁴.

Contoh kasus pelanggaran etika bankir lainnya adalah munculnya kasus Bank Century yang melakukan pelanggaran kode etik bankir oleh pihak internal manajemen Bank Century. Krisis yang dialami Bank Century bukan disebabkan karena adanya krisis global, tetapi karena disebabkan permasalahan internal bank pada tersebut. Adanya penipuan yang dilakukan oleh pihak manajemen bank terhadap nasabah mereka yaitu berupa pertama penyelewengan dana nasabah hingga Rp 2,8 Trilliun (nasabah Bank Century sebesar Rp 1,4 Triliun dan nasabah Antaboga Deltas Sekuritas Indonesia sebesar Rp 1,4 Triliun) dan yang kedua penjualan reksa dana fiktif produk Antaboga Deltas Sekuritas Indonesia. Dimana produk tersebut tidak memiliki izin BI dan Bappepam LK. Kedua permasalahan tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi nasabah Bank Century. Akibat permasalahan tersebut maka nasabah Bank Century tidak dapat menarik uang kas dari ATM Bank Century maupun dari ATM bersama. Kemudian para nasabah mendatangi kantor Bank Century untuk meminta klarifikasi kepada petugas Bank. Namun, petugas bank tidak dapat memberikan

jaminan bahwa besok uang dapat ditarik melalui ATM atau tidak. Sehingga penarikan dana hanya bisa dilakukan melalui teller dengan jumlah dibatasi hingga Rp 1 juta. Hal ini menimbulkan kekhawatiran nasabah terhadap nasib dananya di Bank Century. Nasabah bank merasa tertipu dan dirugikan dikarenakan banyak uang nasabah yang tersimpan di bank namun sekarang tidak dapat dicairkan. Para nasabah menganggap bahwa Bank Century telah memperjualbelikan produk investasi ilegal. Pasalnya, produk investasi Antaboga yang dipasarkan Bank Century tidak terdaftar di Bapepam-LK.⁵

Pada perbankan syariah juga terdapat pelanggaran etika profesi bankir yaitu berupa kasus kredit fiktif pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Bogor, Badan Reserse Kriminal Mabes Polri membeberkan kronologi serta modus korupsi dan pencucian uang kredit fiktif Rp102 miliar di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Bogor, Jumat 25 Oktober 2013. Kasus itu bermula dari pengajuan kredit seorang pengusaha properti bernama inisial IP tahun 2011. IP selaku nasabah awalnya ingin mengajukan pembiayaan kredit pemilikan rumah (KPR) untuk dia sendiri. Namun dalam proses pengajuannya, IP dan tiga pegawai BSM Bogor melakukan penyimpangan kredit. Peran dan modus para tersangka ini adalah membobol uang bank melalui pembiayaan Al Mudharabah. Kasus di atas merupakan kasus pelanggaran etika yaitu adanya kolusi dari 3 belah pihak. Ketiga pihak tersebut adalah Internal (karyawan) BSM Cabang Bogor (3 orang), Debitur BSM Cabang Bogor (3 orang), dan Notaris (1 orang). Kolusi yang terjadi adalah Pemberian Kredit Fiktif.⁶

Pelanggaran pelanggaran etika-etika profesi bankir yang di sebutkan di atas akan menjadi titik tolak bagi masyarakat untuk menuntut mereka bekerja secara lebih profesional dengan mengedepankan diri dan profesinya sehingga hasil laporannya benar-benar adil dan transparan. Namun dengan banyak terjadinya kasus-kasus pelanggaran kode etik profesi bankir seperti pada kasus yang terjadi pada contoh diatas, maka masyarakat dalam hal ini mulai menyangsikan komitmen profesi bankir terhadap kode etik profesinya dan komitmennya terhadap organisasinya.

Oleh karna itu penelitian ini berusaha untuk menganalisis bagaimana pengaruh agama Islam yang di anut oleh seorang bankir bank dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan dimensi dalam etika kerja Islam yang

selanjutnya mempengaruhi perilaku baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi.

Mencermati perihal diatas perlu kiranya mengetahui pemahaman oleh para bankir terhadap permasalahan etika kerja dalam etika kerja Islam pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku, yang selanjutnya mempengaruhi komitmennya baik komitmennya terhadap profesi maupun komitmennya terhadap organisasi.

Penelitian ini dilakukan terhadap para bankir seluruh karyawan yang bekerja di Bank BRISyariah wilayah Sumatera Utara dengan asumsi bahwa: pertama, Bankir yang bekerja di perbankan intensitas aktifitasnya lebih tinggi dibandingkan dengan tempat (Organisasi) lainnya. Kedua, semakin tinggi intensitas aktivitas bankir dalam melakukan pekerjaannya maka semakin tinggi terjadi peluang-peluang pelanggaran dimensi pertanggung jawaban, keadilan dan kebenaran dalam etika kerja Islam.

Kajian Teori

Etika Kerja Islami

Etika kerja dalam berbagai literatur di atas menunjukkan perannya terhadap berbagai hal dalam organisasi khususnya organisasi perusahaan. Etika kerja yang dibudayakan dengan baik akan memberikan keuntungan positif bagi perusahaan terutama dalam mendukung pencapaian tujuan. Munculnya sikap-sikap yang tidak beretika dalam bekerja seperti pemalas, tidak berdisiplin, tidak menghargai orang lain, mengabaikan tanggung jawab bekerja dapat bersumber dari berbagai faktor dari dalam dan luar diri karyawan. Pendapat ahli ada menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja yaitu: keperluan kehidupan, nilai hidup, undang-undang, pendidikan, agama, dan budaya kerja.⁷

Etika sangat erat kaitanya dengan hubungan yang mendasari antara manusia, dan berfungsi untuk mengarahkan perilaku yang bermoral. Moral dalam sikap mental dan emosional yang dimiliki individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melakukan tugas tugas atau fungsi yang diharuskan kelompoknya serta loyalitas pada kelompoknya dalam astri.⁸

Agar pendidikan etika dan moral mempunyai arti, harus ada kesepakatan mengenai nilai nilai yang dianggap “benar”. Hal ini dijelaskan menurut James W.

Brankner, penulis “Ethics column” dalam mangement Accounting. Sepuluh dari nilai ini diidentifikasi dan dijelaskan oleh *Michael Josephson dalam Ethical Decision Making and Principle Rasioning*. Kesepuluh nilai itu menghasilkan prinsip perinsip yang mejelaskan benar dan salah dalam kerangka umum, ke sepuluh nilai tersebut adalah : (1) Kejujuran (honesty), (2) Integritas (integrity), (3) Memegang janji (Promise keeping), (4) Kesetiaan (Fidelity), (5) keadilan (fairnes), (6) Kepedulian terhadap sesamanya (carring for others), (7) penghargaan terhadap orang lain (respect for others), (8) Kewarga negaraan yang bertanggung jawab (responsible cilizenship), (9) pencapaian kesempurnaan (10) Akuntabilitas (accountability). Dengan demiaan mereka menyediakan suatu tingka acuan tingka laku.⁹

Etika kerja Islami menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai falah (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan). Selain itu, etika kerja Islam menuntut kejujuran, kebaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan (*qana'ah* dan *zuhud*)¹⁰. Islam memandang bahwa bekerja merupakan satu kewajiban bagi setiap insan. Karena dengan bekerja, seseorang akan memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan juga keluarganya serta dapat memberikan maslahat bagi masyarakat di sekitarnya. Oleh karenanya Islam bahkan mengkategorikan bekerja sebagai ibadah, yang diperintahkan oleh Allah SWT dalam surat At-Taubah : 105: “Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Menurut Bisri¹¹, Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etika kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan hadits untuk bekerja adalah amal. Kata amal mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu khairon atau shalihan (baik) maupun syarron atau suan (buruk, jahat). Kata shalih adalah predikat dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan

amal (kerja) yang berkualitas (shalih). Islam memandang pekerjaan adalah sebuah hal yang positif. Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan fadhil Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Salah satu ayat yang menunjuk masalah ini adalah QS Al Jumua: 10 : “Apabila kamu telah selesai shalat (Jumat) maka bertebaranlah di bumi dan carilah fadhil (kelebihan rezki) Allah banyak-banyaklah mengingat Allah supaya kamu beruntung.”

Dunia kerja adalah dunia yang terkadang dikotori oleh ambisi-ambisi negatif manusia, ketamakan, keserakahan, keinginan menang sendiri, dan mementingkan kepentingan pribadi. Karena dalam dunia kerja, umumnya manusia memiliki tujuan utama hanya untuk mencari materi. Tidak jarang untuk mencapai tujuan tersebut, segala cara digunakan. Seorang muslim yang menerapkan etika kerja Islam dalam kehidupan pekerjaannya, akan dengan sungguh-sungguh menjalankan tanggung jawabnya sebagai seorang pekerja. Dia senantiasa akan terus mencapai ridha Allah dan bukan hanya sekedar mementingkan kepentingannya pribadi. Jika seseorang sudah meyakini bahwa Allah SWT sebagai tujuan akhir hidupnya maka apa yang dilakukannya di dunia tak dijalankan dengan semena-mena. Ia akan mencari kesempurnaan dalam mendekati kepada *Al Haq*. Ia akan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan inderawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Bekerja menurutnya adalah ibadah, yaitu pengabdian kepada Yang Maha Suci. Prinsip itulah yang dapat menjadikan dia bekerja sebagai seorang profesional. Ali dalam Fitria¹² menegaskan bahwa nilai kerja dalam etika kerja Islam lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*).

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas profesinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja. Khomsiyah dan

Indriantoro dalam Aji dan Sabeni¹³ menyatakan bahwa auditor bankir yang idealis yang benar-benar memahami aturan, norma, dan nilai-nilai etika sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia mempertahankan standar ideal etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya.

Komitmen Profesi

Komitmen merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Komitmen adalah perjanjian untuk melakukan sesuatu. Menurut Panggabean komitmen merupakan langkah atau tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati.¹⁴

Profesionalisme menurut Khikmah¹⁵ mempunyai beberapa makna yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Lima konsep profesionalisme menurut Khikmah yaitu :¹⁶

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang

dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.

5. Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi. Individu dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang tinggi dalam tujuan profesi, keinginan untuk berusaha sekuatnya atas nama profesi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam profesi (Mowday, et al, dalam Rahayu).¹⁷ Menurut Satyagraha komitmen profesional digambarkan sebagai satu identifikasi kuat dengan keterlibatannya dalam organisasi.¹⁸ Menurut Trisnaningih mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara pengalaman internal auditor dengan komitmen profesionalisme, lama bekerja hanya mempengaruhi pandangan profesionalisme, hubungan dengan sesama profesi, keyakinan terhadap peraturan profesi dan pengabdian pada profesi.¹⁹ Hal ini disebabkan bahwa semenjak awal tenaga profesional telah dididik untuk menjalankan tugas-tugas yang kompleks secara independen dan memecahkan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan tugas-tugas dengan menggunakan keahlian dan dedikasi mereka secara profesional.

Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Seorang profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan pada perilaku, sikap dan orientasi terhadap profesinya tersebut, hal ini akan memunculkan loyalitas pada profesinya. Jadi dapat disimpulkan komitmen profesional merupakan proses pada individu (auditor) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya sehingga akan menumbuhkan sikap loyalitas pada profesinya. Bankir dengan komitmen profesional yang kuat maka perilakunya lebih mengarah kepada ketaatan terhadap peraturan.

Arranya dan Ferris menjelaskan mengenai karakteristik dari komitmen profesional sebagai berikut :²⁰

1. 1. Identifikasi yakni penerimaan tujuan, kesamaan nilai-nilai pribadi dengan profesi, serta kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.
2. 2. Keterlibatan adalah kesediaan untuk bekerja dan berusaha untuk sebaik mungkin bagi profesinya.
3. 3. Loyalitas dan kesetiaan merupakan suatu ikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi.

Disamping itu komitmen profesional mengandung pengertian sebagai pendekatan dari sosialisasi dan training atas seorang akuntan untuk masuk kedalam profesi akuntansi yang ditentukan sebagai kekuatan hubungan atas pengenalan dan keikutsertaan dalam profesi. Komitmen profesional merupakan tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Sebagai profesional mengakui tanggung jawabnya terhadap masyarakat, klien, dan rekan seprofesi.

Kusumastuti mendefinisikan komitmen profesional sebagai : ²¹

1. Suatu keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai di dalam organisasi profesi.
2. Kemauan untuk memainkan peran tertentu atas nama organisasi profesi.
3. Gairah untuk mempertahankan keanggotaan pada organisasi profesi.

Menurut Kusumastuti prinsip perilaku profesional yang berkaitan dengan karakteristik tertentu dan harus dipenuhi adalah:

1. Tanggung jawab Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional harus mewujudkan kepekaan profesional dan pertimbangan moral dalam semua aktivitas mereka.
2. Kepentingan masyarakat harus menerima kewajibannya untuk melakukan tindakan yang mendahulukan kepentingan masyarakat, menghargai kepercayaan masyarakat dan menunjukkan komitmen pada profesionalisme.
3. Integritas Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan masyarakat, akuntan harus melaksanakan tanggung jawab profesional dengan integritas tinggi.
4. Objektivitas dan Independensi harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam melakukan tanggung jawab profesionalnya.

Harus bersikap independen dalam kenyataan dan penampilan pada waktu melaksanakan pemeriksaan dan jasa atestasi lainnya.

5. Keseksamaan harus mematuhi standar teknis dan etika profesi berusaha keras untuk terus meningkatkan kompetensi dan mutu jasa serta melaksanakan tanggung jawab profesional dengan kemampuan terbaik.
6. Lingkup dan Sifat Jasa Dalam menjalankan praktik harus mematuhi prinsip-prinsip perilaku profesional dalam menentukan lingkup dan sifat jasa yang diberikan.²²

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Alwi, adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.²³ Lebih lanjut dijelaskan, bahwa komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang lebih konkret yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge, berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.²⁴ Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepekaan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Menurut Luthans menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sifat yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.²⁵ Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya tiga hal, yaitu: 1. Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. 2. Kesiapan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. 3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Angel dan Perry dalam Arif mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong anggota organisasi untuk bekerja lebih keras dalam

mencapai tujuan organisasi.²⁶ Menurut Luthans, komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pernyataan Luthan menggambarkan loyalitas dan ekspresi perhatian karyawan pada organisasi yang akan meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi saat ini banyak menghadapi lingkungan yang dinamis dan selalu berubah, sehingga organisasi dituntut untuk selalu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan-perubahan di dalam organisasi akan dapat mudah diterima oleh seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi baik terhadap profesinya maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Yosef dalam Januarti dan Bunyaanudin²⁷ 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. Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi. Menurut Robbins²⁸ terdapat enam kekuatan spesifik yang bertindak sebagai perangsang perubahan yaitu : teknologi, sifat angkatan kerja, economic shock, persaingan, kecenderungan faktor dan politik dunia.

Tabel 1 Responden Berdasarkan Jabatan

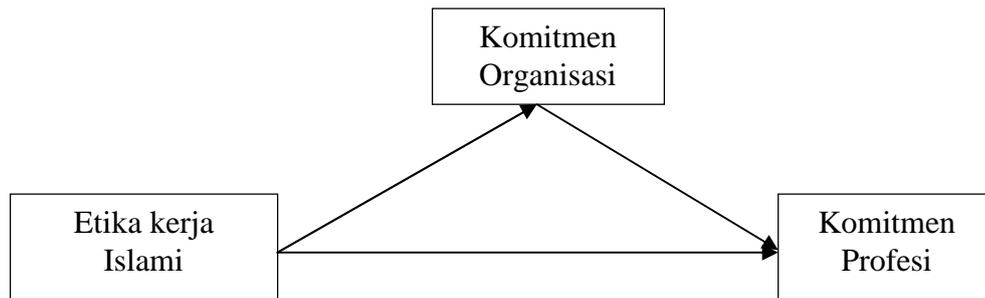
Jabatan	Frekuensi	Persentase
Pemimpin Cabang	1	0.94%
Pemimpin Cabang Pembantu	7	6.60%
Manager	4	3.77%
Staff	78	73.58%
Supervisor	16	15.09%
Total	106	100.00%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Metodologi Penelitian

Mengacu pada penelitian terdahulu, populasi dari penelitian ini adalah Bankir yang berkerja di Bank BRI syariah wilayah Sumatera Utara. Alasan penentuan Bankir yang bekerja di Bank BRI syariah Wilayah Sumatera Utara adalah pertama, lembaga perbankan mempunyai intensitas aktifitas lebih tinggi dibandingkan dengan lembaga / organisasi lain. kedua, semakin tinggi intensitas

aktivitas bankir dalam melaksanakan tugasnya, maka semakin berhubungan dengan pelaksanaan etika kerja (khususnya etika kerja Islami) dan semakin tinggi pula peluang pelanggaran etika kerja Islami. Populasi penelitian ini adalah para Bankir yang bekerja di Bank BRI syariah wilayah Sumatera Utara dengan jumlah populasi sebanyak 106 Orang dengan instrument menggunakan skala *likert* untuk memberikan skor kepada masing-masing variabel dan data di olah dengan menggunakan analisis jalur path analisis.



Gambar 1 Kerangka pemikiran teoritis

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Oganisasi

Uji hipotesis 1 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,016 + 1,234 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisiensi etika kerja Islam adalah positif yang berarti bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Jika etika kerja Islam semakin tinggi, maka komitmen organisasi semakin tinggi. Hasil penelitian diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,161 yang berarti etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 20.4% sedangkan sisanya 79.6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Astri Fitria yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”. Penelitian tersebut menyimpulkan Etika Kerja Islam mempengaruhi

secara langsung dimensi Sikap-sikap Akuntan (*cognitive, affective, dan behavioral tendency*).

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alwiyah Jamil dalam tesis “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi sebagai Mediator”. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap-sikap akuntan terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi.

Yousef mengungkapkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Terdapat penelitian mengenai etika kerja dengan kaitannya dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, namun masih sedikit literatur mengenai pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi. Yousef mengungkapkan bahwa mereka yang menerapkan etika kerja Islam akan lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya akan lebih mungkin dalam menerima perubahan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif etika kerja Islam terhadap sikap akuntan publik pada perubahan organisasi. Jika seseorang mempunyai etika kerja Islam yang tinggi maka akan semakin baik sikap akuntan publik pada perubahan organisasi.

Tabel 2. Uji Linearitas Komitmen Organisasi dan Etika Kerja Islami

		Sig.
Komitmen Organisasi * Etika Kerja Islami	Linearity	,000
	Deviation from Linearity	,003

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3 Uji Multikolinearitas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1		Persamaan 2	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islami	0,839	1,192	1,000	1,000
Komitmen Organisasi	0,839	1,192		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4 ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression Residual	19,824	0,000

Tabel 5 Pengaruh Etika Kerja Islami secara parsial terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	5,016	0,269	0,788
Etika Kerja Islami	1,234	4,465	0,000

Sumber: data diolah dari lampiran

Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Profesi

Uji hipotesis 2 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen profesi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,283 + 0,685 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisiensi etika kerja Islam adalah positif yang berarti bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Jika etika kerja Islam semakin tinggi, maka komitmen profesi juga akan semakin tinggi. Hasil penelitian diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,299 yang berarti etika kerja Islam mempengaruhi komitmen profesi sebesar 29,9% sedangkan sisanya 70,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Pada uji ini artinya bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen profesi, dengan demikian berarti semakin tinggi pemahaman tentang etika Islami seorang bankir muslim akan sangat mempengaruhi perilaku komitmen profesinya, sebab seorang bankir yang semakin memahami norma atau aturan yang berlaku terutama yang berasal dari agama yang diyakininya (dalam hal ini Islam) akan benar-benar melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang bankir, dan selanjutnya mempengaruhi komitmennya terhadap profesi bankir. Dengan kata lain semakin tinggi pelaksanaan kode etik dan pemahaman tentang dimensi etika kerja Islami secara menyeluruh mencerminkan adanya adanya

komitmen terhadap profesi bankir yang semakin tinggi pula. Hal ini sesuai dengan penelitian Finn et. al dalam Harsanti, Nasron menemukan bahwa suatu profesi yang bersedia mempertahankan standar ideal profesi akan menunjukkan tingkat komitmen profesi yang tinggi. Kebebasan tanpa batas adalah sesuatu hal yang mustahil dilakukan oleh manusia karena tidak menuntut adanya pertanggung jawaban dan akuntabilitas. Untuk memenuhi tuntutan keadilan dan kebenaran, manusia perlu mempertanggung jawabkan perbuatannya.

Pengaruh Etika kerja Islami terhadap Komitmen Profesi dengan variabel intervening Komitmen Organisasi

Uji hipotesis 3 menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa etika kerja islam dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen profesi diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2.775 + 0,318 X1 + 0,297 X2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilihat nilai koefisiensi etika kerja Islam dan komitmen organisasi adalah positif yang berarti bahwa etika kerja Islam dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesi. Jika etika kerja Islam dan komitmen organisasi semakin tinggi, maka komitmen profesi akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut dapat diperoleh nilai adjusted r square sebesar 0,689 yang berarti etika kerja Islam dan komitmen organisasi bersama-sama mempengaruhi komitmen profesi sebesar 68.9% sedangkan sisanya 31.1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 6 Pengaruh Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Profesi

Model	R Square
	0,824

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel 7 ANOVA dengan nilai F dan Sig.

Model	F	Sig.
Regression	108,996	0,000
Residual		

Sumber: Data diolah, 2020.

Tabel 8 Pengaruh Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Profesi

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
(Constant)	-2,775	-0,561	0,576
Etika Kerja Islami	0,318	3,975	0,000
Komitmen Organisasi	0,297	11,432	0,000

Sumber: Data diolah, 2020.

Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi X M = 1,234

Pengaruh langsung antara etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 1,234.

- 2) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap komitmen profesi

$$Y = 0,297$$

Pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap komitmen profesi adalah sebesar 0,297

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen profesi melalui komitmen organisasi X M $Y = (1,234 \times 0,297) = 0,366$

Pengaruh tidak langsung etika kerja Islami terhadap komitmen profesi melalui komitmen organisasi adalah sebesar 0,366

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen profesi melalui komitmen organisasi X M $Y = (1,234 + 0,297) = 1,531$

Total pengaruh antara etika kerja Islami terhadap komitmen profesi melalui komitmen organisasi adalah sebesar 1,531

Hasil Diskusi dan Temuan

Dari hasil di atas menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan antara etika kerja Islami dengan komitmen profesi melalui komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seorang banker yang idealis yang benar-benar memahami aturan norma dan nilai-nilai etika kerja Islami dengan berbagai dimensinya sekaligus menjalankan dengan baik cenderung akan bersedia

mempertahankan etika profesi dan organisasi, sehingga akan lebih mudah berkomitmen pada profesi dan organisasinya. Hasil ini konsisten dengan penelitian Shaub et al, Khomsiyah & Indriantoro, Harsanti dan Nasron.²⁹

Berdasarkan hasil dari pengolahan data penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islami dan komitmen organisasi pada bankir BRISyariah Wilayah Sumatera Utara terhadap komitmen profesinya masih memiliki hasil yang positif tetapi secara persentasinya masih perlu ditingkatkan lagi secara menyeluruh oleh seluruh stakeholder lingkungan BRISyariah khususnya di Wilayah Sumatera Utara, sehingga apabila terdapat keinginan visi yang sama dari pihak manajemen bank BRISyariah akan memberi dampak lebih positif terhadap komitmen profesi seluruh bankir BRISyariah secara umum. Hal ini peneliti dapat menyarankan untuk dilakukannya dengan cara memberi pelatihan atau training kepada seluruh bankir BRISyariah yang berkaitan dengan materi materi etika kerja Islami seperti bekerjasama dengan pihak manajemen Universitas Islam, pihak lembaga pendidikan sumber daya manusia eksternal dan pihak pihak terkait lainnya. Sehingga dengan adanya peningkatan pemahaman pada materi etika berkerjanya khususnya etika kerja Islami dan komitmen organisasi maka diharapkan nantinya para bankir BRISyariah akan semakin tinggi pula komitmen profesinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian pengaruh etika kerja islami terhadap komitmen profesi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada banker PT. Bank BRISyariah wilayah Sumatera Utara serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh Etika kerja islami dan Komitmen Organisasi terhadap Komitmen Profesi banker Bank Brisyariah :
 - a. Etika kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Profesi Bankir.
 - b. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Profesi Bankir
 - c. Secara simultan Etika kerja islami dan Komitmen Organisasi berpengaruh

positif signifikan terhadap Komitmen Profesi Bankir.

2. Pengaruh Etika kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi Bankir Brisyariah.
3. Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Etika kerja islami terhadap Komitmen Organisasi Bankir Brisyariah.

Dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Profesi dengan Profesi Organisasi sebagai variabel Intervening dengan menggunakan populasi yang lebih besar mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.
2. Keterbatasan dalam penelitian dimungkinkan jumlah sampel yang kurang representatif.
3. `Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dapat dilakukan gabungan pada beberapa bankir institusi perbankan Syariah lainnya.

Endnote

¹ Diakses dari <https://www.ikatanbankir.or.id> pada tanggal 05 Maret 2019 jam 14.00.

² Yousef, Darwish A. “ *Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational*”. (Human Relations, 2000) Vol. 53 h : 513-537

³ Ali, Abbas., “ *Scaling an Islamic Work Ethic*”. (The Journal of Social Psychology, 1998) Vol. 128 h. 575-583

⁴ Yousef, Darwish A. 2000. “ *Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational*”. Human Relations. Vol.53 (4) : 513-537

⁵ Diakses dari <https://tritriwulansari.wordpress.com/2015/03/07/halo-dunia>,. Pada tanggal 5 maret 2019 jam 16.00

⁶ Diakses dari <https://www.viva.co.id/arsip/453908-kronologi-kasus-kredit-fiktif-rp102-m-di-bank-syariah-mandiri-bogor>,. Pada tanggal 6 maret 2019 jam 10.00

⁷ Yuosoff, A. S., “ *Konsep Teori Dimensi dan Isu Pembangunan*,” (Johor Darul Ta’lim, Universiti Teknologi Malaysia, 2003

⁸ Astri Fitria, “ *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan Perubahan Organisasi Dengan Komitment Organisasional sebagai Variabel Intervening*,” (Thesis S-2 Program Pasca Sarjana, UNDIP, 2003). H. 33

⁹ Hansen, Don R And Mowen, Maryanne M. Mowen, “ *Akuntansi Manajemen*,” Jakarta, Penerbit Erlangga, 1999, Jilid I. Edisi keempat, h. 141

¹⁰ Arifuddin dan Sri Anik. “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi”. Simposium Nasional Akuntansi V. September 2002

¹¹ Bisri, Mustofa. “Mencari Bening Mata Air”. Kompas Media Nusantara. Jakarta. 2008

¹² Fitria, Astri. “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.

¹³ Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni. “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening”. Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.

¹⁴ Panggabean, M. S. “ Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi”. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi 1.2006. (1), 1-34 .

¹⁵ Khikmah, Siti Noor. “Pengaruh Profesionalisme terhadap Keinginan Bepindah dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening”. Jurnal Maksi Vol. 5, No. 2, Agustus 2005. Hal. 140-160

¹⁶ *Ibid*

¹⁷ Mowday, R.T., Steers R.M & Porter. L.W. “The Measurement Of Organizational Comittment”. sebagian dikutip oleh Rahayu, Sri Diah dan Faisal. “ Pengaruh Komitmen terhadap Respon Auditor atas Tekanan Sosial. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia”. Vol. 9, No. 1, Juni 2005. FE UII Yogyakarta

¹⁸ Satyagraha, Yasdi. “Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Staff Operasional Bagian Produksi PT. Golden Flower Ungaran”. Tesis Magister Manajemen UNDIP (tidak dipublikasikan).2007

¹⁹ Sri Trisnarningsih. “Motivasi sebagai Mediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja”. Jurnal Manajemen Akuntansi & Sistem Akuntansi.2004

²⁰ Aranya, N., and KR Ferris “Reexamination Of Accountant Organizational Profesional Conflict”. Account Review. Vol 59. 1984 sebagian dikutip oleh Fatoni, Rizky A. “Pengaruh Komoitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor”, Universitas Widyatama, December , 2005

²¹ Kusumastuti. <http://aliciakomputer.blogspot.com>.2008

²² Kusumastuti. <http://aliciakomputer.blogspot.com>.2008

²³ Alwi Syafaruddin,. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Badan Penerbit UNDIP, Semarang. 2001

²⁴ Robbins, S. P. and Sanghi, S. “Organizational Behavior, Pearson Education”, New Delhi. 2007.

²⁵ Luthans, F. “Organizational Behavior 10th Edition”. Newyork: McGraw Hill/ Irwin. 2005.

²⁶ Kurniawan, Januar Arif, “*Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja sebagai Prediktor terhadap Tingkat Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Dinas Pendapatan Kota Batam*”. Masters thesis, Universitas Terbuka. 2012

²⁷ Januarti, Indira dan Ashari Bunyaanudin. “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*”. JAAI, Volume 10, No.1: 17-35, Juni 2006.

²⁸ Robbins, Stephen P. “*Perilaku Organisasi*”, Edisi Indonesia. Alih Bahasa Oleh Hadyana Pujaatmaka. Jilid 2. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.

²⁹ Nasron Alfianto.,2002. “*Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*”. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan)

Daftar Pustaka

Abbas, Ali., 1996. “*Organizational Development in the Arab World*”. Journal of Management. Vol. 15(5) : hal. 4 – 22.

_____, 1998. “*Scaling an Islamic Work Ethic*”. The Journal of Social Psychology. Vol. 128 (5), hal. 575 – 583.

Afzalurahman. 1995. *Muhammad Sebagai Seorang Pedagang*. Jakarta: Penerbit Yayasan Swarna Bhumi.

Nasron, Alfianto. 2002. “*Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi*”. Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).

Aranya, N., and KR Ferris. 1984. “*Reexamination of Accountan Organizational Profesional Conflict* “. The Accounting Review. Vol. 59 No. 1 hal. 1-12.

Arifudin, Sri Anik, dan Wahyudin, Yusni. 2002. “*Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi (Studi empiris terhadap dosen Akuntansi pada perguruan tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar)* “ SNA V Semarang.

Salam, Burhanudin. 1997. *Etika Sosial, Asas Moral dalam Kehidupan Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

- Cohen, Aaron. 1999. “*Relationship Among Five Forms of Commitment an Empirical Assessment*”. *Journal of Organizational Behavioral* Vol. 20, hal 283-308.
- Cooper, Donald R. And Emory, C. Willian. 1999. *Metode Penelitian Bisnis, Jilid I Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fitria, Astri. 2003. “ *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening* “, Thesis S-2 Program Pasca Sarjana, Univesitas Diponegoro Semarang (tidak dipublikasikan).
- Fuad, Mas’ud. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2001. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*”, Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Triyuwono, Iwan. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari’ah*. Yogyakarta: LKIS.
- Hackett, Rick D., Peter Bycio, and Peter A. Housdorf. 1994. “*Further assessments of Meyer and Allen’s (1991) three component model of organizational commitment*”. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79 No. 1 hal. 15-33.
- Hansen, Don R. And Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen, Jilid I Edisi keempat*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ponny, Harsanti. 2001. “*Studi Empiris Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sensitivitas Etika Akuntan Publikdi Indonesia*”, Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, UNDIP Semarang (tidak dipublikasikan).
- Hoesada, Jan. 1997 “ *Etika bisnis dan profesi di era globalisasi* “. *Media Akuntansi*. No. 21. hal. 5-7 .
- Kerlinger, F.H. 1990. *Asas-asas Penelitian Behavior Edisi 3*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nur, Indriantoro, dan Bambang Supomo.1999. “*Metodologi Penelitian Bisnis*”. Edisi Pertama Yogyakarta: BPF.

- Ketchand, Alice A. And Jerry R. Strawser. 1998. “*The exitence of multiple measures of organizational commitment and experience related difference in a public accounting setting*”. Behavioral Research in Accounting. Vol. 10 pp: 109 –137
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. 1997. “*Pengaruh orientasi etika terhadap komitmen dan sensitivitas etika auditor pemerintah di DKI Jakarta*” Simposium Nasional Akuntansi (SNA) I.
- Knoop, Robert. 1995. “*Relationship among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurse*”. The Journal of Psychology. 129 (6) hal : 643 – 649.
- Ludigdo, Unti dan Mas’ud Machfoedz. 1999. “*Persepsi akuntan dan mahasiswa terhadap etika bisnis*”. Journal Riset Akuntansi Indonesia. IAI. Vol. 2 No. 1 Januari. hal. 1-19.
- Nurcholis, Madjid. 1992. “*Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern*”. Dalam Islam doktrin dan Peradaban : Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemodernan. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.
- Meyer, John P., Nathalie J. Allen, and Chaterine A. Smith. 1993. “*Commitment to organizations and occupation: extension and test of three component conceptualization*”. Journal of Applied Psychology. Vol. 78. No. 4.hal. 538-551.
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni. 2002. *Visi Al Qur’an Tentang Etika Dan Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Diniyah.
- Desriani, Rahmi. 1993. “*Persepsi Akuntan Publik Terhadap Kode Etik Akuntan Indonesia*”. Tesis S-2, Program Pasca Sarjana UGM Yogyakarta (tidak dipublikasikan)
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi Jilid I*. Jakarta: Prenhallindo.

- Schuler, Randall S., and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke 21*, Edisi Keenam, Jilid I. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. “ *The effect of auditors’ ethical orientation on commitment and ethical sensitivity* “. Behavioral Research in Accounting. Vol. 5, hal. 145-169.
- Sihwahjoeni. 1997. “ *Persepsi Akuntan Terhadap Kode Etik Akuntan*”, Thesis S-2, Program Pasca Sarjana, Universitas Gajah Mada Yogyakarta (tidak dipublikasikan).
- Yousef, Darwish A. 2000. “ *Organizational commitment as a mediator of the relationship between islamic work ethics and attitudes toward organizational change*”. Human Relations. Vol. 53 (4) hal . 513-537.