

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP
KOMITMEN PROFESI INTERNAL AUDITOR,
KOMITMEN ORGANISASI DAN SIKAP
PERUBAHAN ORGANISASI PADA PERBANKAN SYARIAH
DI KOTA PALEMBANG**

Betri Sirajuddin
Bet_syra@gmail.com
08127816556

Fadel Mitra Muhakko

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the influence of the Islamic Work Ethic against internal auditor profession commitment, organizational commitment, and organizational change attitudes in Islamic banking in the town Palembang. Jenis research is research asosiatip. The data used are primary data and the data in this study seconder. Populasi 9 (Nine) Islamic banking in the city of Palembang and the number of respondents were taken on the part of managers and some staff employees as much as 135 respondents. Data collection techniques by using literature, questionnaire and dokumentation. The analysis method used in this research is the analysis of qualitative and quantitative analysis. The results showed that the influence of Islamic work ethic commitment of the profession signipikan to internal auditors, and the work ethic signipikan Islamic influence on organizational commitment and work ethic signipican Islamic influence on attitude change organization.

keywords: Islamic work ethic, commitment to the profession of internal auditors, organizational commitment, and organizational change attitudes

PENDAHULUAN

Etika adalah bagian dari filsafat yang membahas secara rasional dan kritis tentang nilai, norma dan moralitas. Sebagai cabang filsafat, etika sangat menekankan pendekatan yang kritis dalam melihat dan mengamati nilai dan norma moral tersebut serta permasalahan-permasalahan yang timbul dalam kaitan dengan nilai dan norma moral itu.¹

Etika khusus adalah penerapan prinsip-prinsip atau norma-norma moral dasar dalam bidang kehidupan yang khusus. Dalam hal ini, norma dan prinsip moral diteropongi dalam konteks kekhususan bidang kehidupan manusia tertentu. Dengan kata lain, etika sebagai refleksi kritis rasional melihat dan merefleksi kehidupan manusia dengan mendasarkan diri pada norma dan nilai moral yang ada di satu pihak dan situasi khusus dari bidang kehidupan dan kegiatan khusus yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok dalam suatu masyarakat. Etika tidak lagi sekedar melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia begitu saja, melainkan melihat perilaku dan kehidupan manusia sebagai manusia dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus tertentu.

Salah satu profesi yang ada di masyarakat adalah internal auditor. Dalam menjalankan profesinya seorang internal auditor tidak terlepas dari adanya aturan

etika profesi, yang di dalam prakteknya digunakan pedoman kode etik akuntan Indonesia. Dalam menjalankan tugasnya sering terjadi internal auditor menghadapi situasi yang dilematis, yaitu di samping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (*fairness*) sehingga pada peranya dalam membuat laporan sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika². Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai *falah* (kesuksesan, kemuliaan atau kemenangan). Etika kerja Islam dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai-nilai atau system kepercayaan yang berasal dari *Al-Qur'an* dan *Sunnah* tentang kerja.

Dari Umar bin Khathab, bahwasanya Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda:

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ، وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ
فَهِجْرَتُهُ لِيِ اللَّهِ وَرَسُولِهِ، وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصِيبُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَّكِحُهَا فَهِجْرَتُهُ إِلَى
مَا هَاجَرَ إِلَيْهِ (رواه لاط براد ي)

Artinya “Sesungguhnya segala amalan itu tidak lain tergantung pada niat; dan sesungguhnya tiap-tiap orang tidak lain (akan memperoleh balasan dari) apa yang diniatkannya. Barangsiapa hijrahnya menuju (keridhaan) Allah dan rasul-Nya, maka hijrahnya itu ke arah (keridhaan) Allah dan rasul-Nya. Barangsiapa hijrahnya karena (harta atau kemegahan) dunia yang dia harapkan, atau karena seorang wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya itu ke arah yang ditujunya¹.

Etika kerja Islam meliputi orientasi yang mempengaruhi seorang muslim melakukan pekerjaan yang ditanggung jawabkan kepadanya. Hal yang diharapkan pada seorang muslim adalah mereka bekerja dengan tujuan mengharapkan ridha Allah, *reward* yang diharapkan bukan hanya berupa materi di dunia akan tetapi juga pahala yang dijanjikan Allah, sehingga pahala tersebut menjadi motivasi intrinsik dalam diri muslim untuk melakukan pekerjaan. Peran etika kerja Islami patut mendapatkan perhatian khusus karena memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen dalam berorganisasi.

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi²

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*)³.

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap profesinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah

¹ HR.Tabrani

² Trianingsih, 2002

³ Bisri, 2008

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.

Di dalam etika kerja Islam, seseorang cenderung untuk berpikir dan melakukan pekerjaan dengan tujuan untuk mengembangkan kepribadian dan hubungan sosial. Bekerja dengan pribadi dan hubungan sosial yang baik akan memicu peningkatan dimensi dalam sikap perubahan organisasi.

Berdasarkan survei pendahuluan dari beberapa alasan yang di jawab pada Bank Syariah di Kota Palembang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Survei Pendahuluan

No	Daftar Nama bank syariah	Berdasarkan Survei
1	Bank Sumsel Babel Syariah	Konsep sistem pengukuran kinerja internal auditor dengan penilaian etika kerja islam yang lebih menekankan pada prinsip etika kerja islam yang bersumber pada al-quran. Pinsip ini akan menentukan keberhasilan maupun perkembangan perusahaan pada masa yang akan datang. Namun disisilain pelaksanaan prinsip etika kerja islam ini belum berjalan dengan baik dikarenakan Dalam menghadapi tugasnya seorang internal auditor sering menghadapi situasi yang dilematis, yaitu disamping harus patuh pada pimpinan tempat bekerja juga harus menghadapi tuntutan masyarakat untuk memberikan laporan yang jujur (<i>fairness</i>) sehingga sering terjadi pelanggaran-pelanggaran etika. Pelanggaran etika biasa berbentuk publisitas, obyektifitas opini, independensi, hubungan dengan rekan seprofesi, perubahan opini auditor tanpa bukti yang kuat.
2	Bank BNI Syariah	Konsep sistem penilaian komitmen organisasi kepada pendekatan etika kerja islam yang di mana lebih menekankan pada prinsip syariah, Namun didalam pelaksanaannya masih banyak karyawan yang kurang mementingkan kemajuan organisasi dimana karyawan lebih mementingkan individu masing-masing di karenakan kurangnya rasa untuk memajukan komitmen dalam menjalankan organisasi
3	Bank BRISyariah	Sudah menerapkan etika kerja islam Namun hubungan etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung belum berjalan dengan baik. Di karenakan dalam pelaksanaannya masih banyak pegawai Yang belum memahami prinsip etika kerja islam secara optimal, sehingga dalam setiap peubahan sikap organisasi tersebut bisa mengurangi komitmennya terhadap organisasi dan mereka yang kurang komitmennya pada organisasi akan lebih kecil untuk melakukan perubahan dalam organisasi.

Bedasarkan survey pendahuluan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa, pada perbankan syariah berfokus pada etika kerja islam yang mempengaruhi komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan orgaisasi tiap-tiap perbankan syariah, tetapi masih belum berjalan dengan baik sehingga perlu untuk melakukan penelitian pada perbankan syariah tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini diberi judul “ **Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor, Komitmen Organisasi Dan Sikap Perubahan Organisasi Pada Perbankan syariah Di Kota Palembang**”

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan oleh Ashari menguji pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja Islam dengan sikap terhadap perubahan organisasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh dosen akuntansi (baik dosen tetap maupun tidak tetap) dan staf akuntan pada kantor akuntan publik di Semarang⁴. Alat analisis yang digunakan adalah statistik regresi linear. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara keterlibatan kerja sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi. Interaksi antara komitmen organisasi sebagai variabel moderating dengan etika kerja Islam berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap sikap terhadap perubahan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Bawono menganalisis pengaruh etika kerja Islam terhadap sikap karyawan bagian akuntansi dalam perubahan organisasi. Dalam penelitian ini, Dewi membagi sikap karyawan dalam tiga dimensi (*cognitive, affective, dan behavioral*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi Bank Umum di wilayah Eks Karesidenan Banyumas (Banyumas, Cilacap, Purbalingga, dan Banjarnegara). Sampel karyawan bagian akuntansi dipilih karena merupakan bagian yang bertanggungjawab untuk penyelenggaraan kegiatan akuntansi di Bank Umum. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap masing-masing dimensi sikap dalam perubahan organisasi⁵.

Tabel II
Persamaan dan Perbedaan

No	Judul, Nama dan Tahun Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Etika kerja islam ,Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi. (Arifuddin dan Sri, 2002)	Persamaannya Sama-sama meneliti tentang etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi	Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada etika kerja islam terhadap dosen akuntansi pada perguruan tinggi suaasta dikota malang sedangkan penulis berfokus pada etika kerja islam pada perbankan syariah di kota Palembang

⁴ Ashari, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan keterlibatan Kerja terhadap Hubungan Antara Etika Kerja islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*, 2006 (JAAI, Volume 10).

⁵ Bawono, *Analisis Pengaruh Etika kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi dalam Perubahan Organisasi*,2008, (JAAI volume 12)

2	Etika Kerja Islam (dimensi pertanggung jawaban, keadilan, dan kebenaran), Komitmen Organisasi, dan Komitmen Profesi. (Gunawan dan Arifin, 2003)	Sama – sama meneliti tentang etika kerja islam dan komitmen profesi	Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada etika kerja islam pada internal auditor pada perbankan di jawa tengah sedangkan penulis berfokus pada etika kerja islam pada perbankan syariah di kota Palembang
3	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi (dimensi <i>cognitive, affective</i> , dan <i>behavioral tendency</i>) (Astri, 2003)	Sama-sama meneliti tentang etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi	Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada sikap perubahan organisasi dimensi (<i>cognitive, affective, dan behavioral tendency</i>) sedangkan penulis berfokus pada komitmen profesi internal auditor
4	Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Sikap Perubahan Organisasi. (Ashari, 2006)	Sama- sama meneliti tentang etika kerja islam, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi	Perbedaannya penelitian sebelumnya adalah fokus pada kantor akuntan publik di Semarang sedangkan penulis fokus pada internal auditor perbankan syariah di kota Palembang

1) Etika Kerja

Etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*) di mana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan. Moralitas berasal dari kata *mos*, yang dalam bentuk jamaknya (*mores*) berarti ‘adat istiadat’ atau ‘kebiasaan’. Jadi, dalam pengertian ini, etika dan moralitas sama-sama memiliki arti sistem nilai tentang bagaimana manusia harus hidup baik sebagai manusia yang telah diinstitusionalisasikan dalam sebuah adat kebiasaan yang kemudian terwujud dalam pola perilaku yang tetap dan terulang dalam kurun waktu yang lama sebagaimana layaknya sebuah kebiasaan⁶ Ada beberapa konsep dasar yang berhubungan dengan etika. Masing-masing konsep tersebut memiliki arti berbeda, yaitu:

- a. Etika adalah norma manusia harus berjalan, bersikap sesuai nilai/norma yang ada
- b. Moral merupakan aturan dan nilai kemanusiaan (*human conduct & value*), seperti sikap, perilaku, dan nilai
- c. Etiket adalah tata krama/sopan santun yang dianut oleh suatu masyarakat dalam kehidupannya
- d. Nilai adalah penetapan harga sesuatu sehingga sesuatu itu memiliki nilai yang terukur⁷

2) Etika Kerja Islam

Dalam Ekonomi Islam, syariah (Islam) sebagai *ad-din* adalah agama yang universal dan komprehensif. Universal berarti bahwa Islam diperuntukkan bagi seluruh umat manusia di muka bumi dan dapat diterapkan dalam setiap waktu dan tempat sampai akhir jaman. Komprehensif artinya bahwa Islam mempunyai ajaran yang lengkap dan sempurna (*syummul*).

Sebagai ajaran yang komprehensif, Islam memiliki 3 pilar utama ajaran, yaitu

⁶ Keraf, 2008

⁷ Muhammad Hamzah, *Prinsip Kerja Seorang Muslim*, 2004

- a. Aqidah : berbicara masalah kepercayaan terhadap eksistensi Tuhan, yang meliputi kafir, munafik, murtad, musyrik.
- b. Syariah : berbicara mengenai masalah hukum-hukum yang dibebankan keumat manusia : wajib, sunnah, halal/mubah dan haram.
- c. Akhlak : berbicara mengenai tata cara dalam melakukan sesuatu yang meliputi ihsan (baik), ahsan (lebih baik), dan ihtisan (dipandang baik)⁸.

Dinyatakan dalam sebuah hadits Nabi:

عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : تَرَكْتُ فِيكُمْ أَمْرَيْنِ لَنْ تَصِلُوا مَا تَمَسَّكْتُمْ بِهِمَا كِتَابَ اللَّهِ وَسُنَّةَ
وَرَسُولِهِ
(رواه الـ ترذوي)

Artinya “Dari Anas Bin Malik berkata: Bersabda Nabi Saw: Telah kutinggalkan atas kamu sekalian dua perkara, yang apabila kamu berpegang kepada keduanya, maka tidak akan tersesat, yaitu Kitab Allah dan Sunah Rasul-Nya”⁹.

Dalam Islam pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. Kedua, kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah¹⁰.

Islam menempatkan kerja sebagai kewajiban setiap muslim. Kerja bukan sekedar upaya mendapatkan rezeki yang halal guna memenuhi kebutuhan hidup, tetapi mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Oleh sebab itu, seorang muslim menjadikan kerja sebagai kesadaran spiritualnya yang transenden (agama Allah), di perkuat dalam hadist.

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَإِعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا (رواه البيهقي)

Artinya “Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi”¹¹.

Dalam mengerjakan sesuatu, seorang muslim selalu melandasinya dengan mengharap ridha Allah. Ini berimplikasi bahwa ia tidak boleh melakukan sesuatu dengan sikap semena-mena, dan secara acuh tak acuh. Sehubungan dengan ini, optimalisasi nilai hasil kerja berkaitan erat dengan konsep *ihsan*. *Ihsan* berkaitan dengan etika kerja, yaitu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sesempurna mungkin atau seoptimal mungkin.

Semangat ini akan melahirkan etika kerja umat Islam yang tinggi dalam setiap profesi yang mereka tekuni. Semangat ini pula yang akan melahirkan sebuah budaya dalam melihat pekerjaan sebagai manifestasi pengabdian kepada Allah SWT. Selain itu muslim pun diminta *itqan* dalam mengerjakan sesuatu. *Itqan* berarti membuat atau mengerjakan sesuatu secara sungguh – sungguh dan teliti sehingga rapi, indah, tertib dan bersesuaian dengan yang lain dari bagian-bagiannya.

Dalam mewujudkan nilai-nilai ibadah dalam bekerja yang dilakukan oleh setiap insan, diperlukan adab dan etika yang membingkainya, sehingga nilai-nilai luhur tersebut tidak hilang. Diantara adab dan etika bekerja dalam islam adalah

(a). Bekerja Dengan Ikhlas Karena Allah SWT.

Ini merupakan hal dan landasan terpenting bagi seorang yang bekerja. Artinya ketika bekerja, niatan utamanya adalah karena Allah SWT. Ia sadar, bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah yang harus dilakukan oleh setiap umat manusia.

(b). *Itqon*, Tekun dan Sungguh-Sungguh Dalam Bekerja.

⁸ Januari, 2008

⁹ HR.Turmudzi

¹⁰ Triyuwono, Iwan, *Organisasi dan Akuntansi Syariah*, 2002 (LKIS: Yogyakarta)

¹¹ HR.Baihaqi

Implementasi dari keikhlasan dalam bekerja adalah *itqon* (profesional) dalam pekerjaannya¹². Tidak mengabaikan pekerjaan, adalah bagian yang tidak terpisahkan dari esensi bekerja itu sendiri yang merupakan ibadah kepada Allah SWT¹³. Dalam sebuah hadits, riwayat Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda.

إِنَّ اللَّهَ تَبَارَ وَتَعَالَى كَ يُحِبُّ إِذَا عَمَلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِيَهُ (الطبراني رواه)

Artinya "Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang hamba yang apabila ia bekerja, dia *itqan* (menyempurnakan) pekerjaannya¹⁴."

(c). Jujur dan Amanah.

Etika lain dari bekerja dalam Islam adalah jujur dan amanah. Karena pada hakekatnya pekerjaan yang dilakukannya tersebut merupakan amanah, baik secara duniawi dari atasannya atau pemilik usaha, maupun secara duniawi dari Allah SWT yang akan dimintai pertanggung jawaban atas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hadits riwayat Imam Turmudzi : Dari Abu Said Al-Khudri ra, beliau berkata bahwa Rasulullah SAW bersabda,

التَّاجِرُ الصَّدُوقُ الْأَمِينُ مَعَ النَّبِيِّينَ وَالصِّدِّيقِينَ وَالشُّهَدَاءِ (رواه الترمذي)

Artinya "Seorang pebisnis yang jujur lagi dapat dipercaya, (kelak akan dikumpulkan) bersama para nabi, shiddiqin dan syuhada'¹⁵

(d). Menjaga Etika Sebagai Seorang Muslim.

Bekerja juga harus memperhatikan adab dan etika sebagai seroang muslim, seperti etika dalam berbicara, menegur, berpakaian, bergaul, makan, minum, berhadapan dengan *customer*, rapat, dan sebagainya. Bahkan akhlak atau etika ini merupakan ciri kesempurnaan iman seorang *mu'min*. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW mengatakan, "Orang *mu'min* yang paling sempurna imannya adalah mereka yang paling baik akhlaknya¹⁶."

Dalam bekerja terkadang seseorang dihadapkan dengan adanya *syubhat* atau sesuatu yang meragukan dan samar antara kehalalan dengan keharamannya. Seperti unsur-unsur pemberian dari pihak luar, yang terdapat indikasi adanya satu kepentingan tertentu. Atau seperti bekerja sama dengan pihak-pihak yang secara umum diketahui kedzaliman atau pelanggaran terhadap syariah. Dan *syubhat* semacam ini dapat berasal dari internal maupun eksternal. Oleh karena itulah, kita diminta hati-hati dalam kesyubhatan ini. Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda,

لِدِينِهِ وَعَرْضِهِ الْحَرَامَ بَيِّنٌ وَبَيْنَهُمَا مُشْتَبِهَاتٌ لَا يَعْلَمُهُنَّ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ فَمَنْ اتَّقَى الشُّبُهَاتِ اسْتَبْرَأَ إِلَى الْحَلَالِ بَيِّنٌ وَإِنَّ تَعَفُّفَهُ أَوْلَى وَإِنَّ لِكُلِّ مَلِكٍ جَمِيٍّ أَوْ إِزْعَمٌ وَمَنْ وَقَعَ فِي الشُّبُهَاتِ وَقَعَ فِي الْحَرَامِ كَالرَّاعِي يَزْعَمُ حَوْلَ الْجَمِيِّ يُوشِكُ أَنْ يَزَّ جَمِيٍّ اللَّهُ مَخَارِمُهُ (رواه مسلم)

Artinya "Sesungguhnya yang halal itu jelas, sebagaimana yang haram pun jelas. Di antara keduanya terdapat perkara syubhat -yang masih samar- yang tidak diketahui oleh kebanyakan orang. Barangsiapa yang menghindarkan diri dari perkara syubhat, maka ia telah menyelamatkan agama dan kehormatannya. Barangsiapa yang terjerumus dalam perkara syubhat, maka ia bisa terjatuh pada perkara haram. Sebagaimana ada pengembala yang menggembalakan ternaknya di sekitar tanah larangan yang hampir menjerumuskannya. Ketahuilah, setiap raja memiliki tanah larangan dan tanah larangan Allah di bumi ini adalah perkara-perkara yang diharamkan-Nya¹⁷

¹² Muhammad, 2004

¹³ Bisri, 2008

¹⁴ HR. Tabrani

¹⁵ HR. Turmudzi

¹⁶ HR. Turmudzi

¹⁷ HR. Muslim

(e). Menjaga *Ukhuwah Islamiyah*.

Aspek lain yang juga sangat penting diperhatikan adalah masalah *ukhuwah islamiyah* antara sesama muslim. Jangan sampai dalam bekerja atau berusaha melahirkan perpecahan di tengah-tengah kaum muslimin. Rasulullah SAW sendiri mengemukakan tentang hal yang bersifat *preventif* agar tidak merusak *ukhuwah Islamiyah* di kalangan kaum muslimin.

3). Komitmen Profesi Internal Auditor

Komitmen profesional adalah kekuatan identifikasi individual dengan keterlibatannya secara khusus dengan suatu profesi. Dengan demikian individual dengan komitmen profesional yang tinggi dikarakteristikan sebagai berikut, Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas tujuan profesi, Kesiapan untuk berusaha sebesar-besarnya untuk profesi, Adanya keinginan yang pasti untuk keikutsertaan dalam profesi¹⁸. Komitmen Profesional adalah Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi¹⁹.

Gambaran seseorang yang profesionalisme dalam profesi dicerminkan dalam lima dimensi profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, kewajbann social, kemandirian, keyakinan terhadap praturan profesi, dan hubungan dengan sesame profesi²⁰. Berikut penjelasan lima dimensi profesionalisme, sebagai berikut

(a) Pengabdian Pada Profesi (*Dedication*)

Dicerminkan dalam dedikasi professional melalui penggunaan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan hidup dan bukan sekedar sebagai alat untuk mencapai tujuan. Penyerahan diri secara total merupakan komitmen pribadi dan sebagai kompensasi utama yang diharapkan adalah kepuasan rohani dan kepuasan material

(b) Kewajiban Sosial (*Social Obligation*)

suatu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat ataupun oleh professional karena adanya pekerjaan tersebut..

(c) Kemandirian (*Autonomy Demands*)

suatu pandangan bahwa seseorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak yang lain (pemerintah, klien dan mereka yang bukan anggota profesi). Sikap ada campuran tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara professional

(d) Keyakinan Terhadap Peraturan Profesi (*Belief in Self-Regulation*)

suatu keyakinan bahwa yang berwenang untuk menilai pekerjaan professional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

(e) Hubungan dengan Sesame Profesi (*Professional Community Affiliation*)

Berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega nformal sebagai ide utama pekerjaan.

4) Internal Auditor

Internal Audit adalah auditor yang bekerja didalam suatu entitas/perusahaan yang bertugas untuk mengetahui apakah prosedur serta kebijakan yang sudah disusun dan

¹⁸ Aji dan Sabeni, 2003

¹⁹ Restuningdiah, *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasi*, 2003, (Jurnal Ekonomi Sisnis, no.3)

²⁰ Susanto, 2008

ditetapkan oleh manajemen telah diptuhi, menentukan apakah penjagaan atas kekayaan entitas/organisasi sudah baik atau tidak, menentukan tingkat efektivitas dan efisiensi prosedur aktivitas kegiatan organisasi, serta menentukan kehandalan informasi yang telah dihasilkan oleh bagian bagian dari entitas/organisasi²¹.

5) Pengaruh Etika Kerja Islam dengan Komitmen Profesi

Para profesional dalam menjalankan tugas profesinya harus berpegang pada nilai-nilai profesional. Para profesional mempunyai *bodies of knowledge* yang terkait dengan pusat keinginan dan nilai dari suatu sistem sosial. Selain itu, seorang internal auditor tidak hanya bertanggung jawab pada pimpinan tetapi juga bertanggung jawab pada Allah, karena manusia hanya sekedar hamba-Nya dengan tujuan untuk mewujudkan keadilan sosial ekonomi di dunia dan di akhirat²².

6) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi²³. Dimensi komitmen organisasi yang paling sering digunakan oleh parapeneliti adalah dimensi komitmen organisasi yaitu :

(a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.

(b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Semakin lama karyawan tinggal dengan organisasi mereka, semakin mereka takut kehilangan apa yang telah mereka investasikan di dalam organisasi selama ini.

(c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut²⁴.

7) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen kerja pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap instansi menjadi empat kategori, yaitu :

²¹ Mulyadi, 2002

²² Lekatompessy, 2005

²³ Ferris dan Aranya, 1983 dalam Aji dan Sabeni, 2003

²⁴ Meyer, allen dan Smith dalam Jerald Greenberg dan Robert A. baron, 2008

(a) Karakteristik Personal

Pengertian karakteristik personal mencakup : usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian

(b) Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi, kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan.

(c) Karakteristik Struktural

Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam instansi.

(d) Pengalaman Bekerja

Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis pegawai terhadap instansi²⁵.

8) Sikap Perubahan Organisasi

Terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21, yaitu:

(a) Perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh,

(b) Restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja

(c) Inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam²⁶

9) Faktor yang Mempengaruhi Sikap Perubahan Organisasi

Komitmen karyawan terhadap organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap organisasi antara lain:

(a) Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi tampaknya sulit dicapai ketika karyawan menghadapi beban kerja yang meningkat di perusahaan tetapi profit yang didapatkan oleh perusahaan hanya dinikmati oleh manajer tingkat atas. Oleh karena itu, perusahaan dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada karyawan.

Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. dan dalam hadis Dari Ibnu Umar r.a.dari Nabi SAW.bersabda

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ : الْمُقْسِطُونَ عِنْدَ اللَّهِ
يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَى مَنَابِرٍ مِنْ نُورٍ نَعْلٌ يَمِينُ الْعَرْشِ (الَّذِينَ يَعْدِلُونَ بَيْنَ
حُكْمِهِمْ وَأَهْلِيهِمْ وَمَا وَلُوا) (رواه نواب ياب شديبة ومسلم يوال نسا
يال بيهق)

Artinya “Orang yang berperilaku adil akan berada di sisi Allah pada hari kiamat. Ia duduk di atas mimbar cahaya yang bersinar di sebelah kanan Arasy, yaitu mereka yang adil dalam menghukum, adil terhadap keluarga, dan terhadap sesuatu yang menjadi tanggungannya²⁷.”

²⁵ Sopiah, 2008

²⁶ Jackson dalam Januarti dan Bunyaanuddin, 2006

²⁷ HR.Ibnu Abu Syabah, Muslim, Nasa, dan Baihaqi

(b) Keamanan Kerja

Karyawan membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan perusahaan. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana karyawan percaya usaha mereka akan dihargai. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas karyawan, bahkan diantara mereka yang perkerjaannya tidak beresiko.

(c) Pemahaman Organisasi

Affective commitment adalah identifikasi secara perorangan terhadap organisasi, jadi masuk akal jika sikap ini akan menguat ketika karyawan memiliki pemahaman yang kuat tentang perusahaan. Karyawan secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan perusahaan dan pengalaman pribadi dari bagian lain. Seorang eksekutif dari American Fence Corp. memperingatkan, “Ketika orang-orang tidak mengetahui apa yang terjadi di organisasinya, mereka akan merasa tidak nyambung.”

(d) Keterlibatan Karyawan

Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan perusahaan. Melalui partisipasi ini, karyawan mulai melihat perusahaan sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan karyawan juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan berarti perusahaan mempercayai karyawannya

(e) Kepercayaan Karyawan

Kepercayaan berarti yakin pada seseorang atau kelompok. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, kamu harus menunjukkan kepercayaan. Kepercayaan penting untuk komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Karyawan merasa wajib bekerja untuk perusahaan hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka²⁸.

Operasionalisasi Variable

Tabel III
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Etika Kerja Islam X	Etika kerja Islam adalah etika kerja yang bersumber dari Al Quran dan Hadis, yang mendedikasikan kerja sebagai suatu kebajikan	a. Pertanggung jawaban b. Kebenaran c. Keadilan
Komitmen Profesi Y ₁	Komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut	a. Pengabdian Terhadap Profesi b. Kewajiban sosial c. Kemandirian d. Keyakinan terhadap profesi e. Hubungan dengan sesama profesi
Komitmen Organisasi Y ₂	Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan	a. Komitmen organisasi <i>Effective</i> b. Komitmen organisasi

²⁸ Steven L, 2000

	dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi	<i>Continuance</i> c. Komitmen organisasi <i>Normative</i>
Sikap Perubahan Organisasi Y ₃	Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi	a. Komponen tidak mendukung (<i>cognitive</i>) b. Komponen menginginkan (<i>affective</i>) c. komponen kecenderungan untuk berperilaku (<i>behavioral tendency</i>)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian manajer dan sebagian *staff* pada sembilan perbankan syariah di kota Palembang, dengan sampel sebagai berikut :

Tabel IV
Jumlah Responden

No	Nama Perusahaan	Responden
1	PT. Bank Syariah BRI	15 Orang
2	PT. Bnk BNI Syariah	15 Orang
3	PT. Bank Sumsel Babel Syariah	15 Orang
4	PT. Bank Permata Syariah	15 Orang
5	PT. Bank Muamalat Indonesia	15 Orang
6	PT. Bank BTPN Syariah	15 Orang
7	PT. Bank Syariah Mandiri	15 Orang
8	PT. Bank Syariah Mega Indonesia	15 Orang
9	PT. Bank Danamon syariah	15 Orang
	Total	135 orang

2) Teknik Analisis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H_{02.1} : Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap komitmen profesi internal auditor.

H_{a2.1} : Etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen profesi internal auditor.

H_{02.2} : Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H_{a02.2} : Etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H_{02.3} : Etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap sikap perubahan organisasi.

H_{a2.3} : Etika kerja islam berpengaruh terhadap sikap perubahan organisasi

PEMBAHASAN

Tujuan bank syariah adalah meningkatkan kualitas sosial ekonomi masyarakat sehingga kian berkurang kesenjangan sosial ekonomi melalui peningkatan kerja, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan bidang ekonomi keuangan yang selama ini diketahui masih cukup masyarakat yang enggan berhubungan dengan bank syariah karena masih menganggap bahwa bank syariah sama saja dengan bank konvensional menggunakan bunga, mengembangkan lembaga bank syariah dan

sistem perbankan syariah yang sehat berdasarkan prinsip efisien dan keadilan mampu meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga membuat usaha-usaha ekonomi rakyat antara lain memperluas jaringan lembaga perbankan syariah ke daerah-daerah terpencil.

Pembahasan yang dilakukan pada bab ini mengenai pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi pada perbankan syariah di kota palembang. Seperti yang telah di uraikan pada bab-bab terdahulu. Unsur yang digunakan untuk mengetahui terdapatnya pengaruh etika kerja islam terhadap komitmen profesi internal auditor, komitmen organisasi dan sikap perubahan organisasi, maka penulis menggunakan pengujian statistik. Adapun pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari masing-masing variabel yang ada pada kuisioner dan dikatakan dapat mewakili variabel apabila r_{hitung} dari pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} .

Nilai r_{tabel} untuk populasi pada penelitian ini sebanyak 95 responden dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi sebesar 5% dan $n = 95-2$ adalah 0,2017. Jadi, apabila r_{hitung} lebih kecil dari 0,2017 maka pernyataan tersebut di anggap tidak valid, dan apabila r_{hitung} lebih besar dari 0,2017 maka pernyataan tersebut di anggap valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS for windows versi 16.00* dan di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam (X)

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 13 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

2. Komitmen Profesi Internal Auditor (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 12 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

3. Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 9 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

4. Sikap Perubahan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap butir pernyataan dan pertanyaan dari variabel etika kerja islam didapatkan hasil bahwa butir pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid dari ke 11 pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap pernyataan dan pertanyaan dalam semua variabel (X,dan,Y₁,Y₂,Y₃), didapatkan seluruh pernyataan dan pertanyaan yang benar-benar valid. Variabel X memiliki 13 pernyataan Variabel Y₁ memiliki 12 pernyataan yang valid, variabel Y₂ memiliki 9 pernyataan yang valid, variabel Y₃ memiliki 11 pernyataan yang valid,

b. Hasil Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian dengan cara mengkorelasikan skor ganjil dan skor genap. Hasil pengujian reliabilitas menerangkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* itemn > nilai *alpha* maka reliable, sedangkan jika *Cronbach's Alpha* itemn < nilai *alpha* maka tidak reliable. Dwi (2009:99) reliable kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan > 0.6 adalah baik.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari nilai *r product moment* (*r* tabel). Oleh karena itu, seluruh pernyataan dan pertanyaan dari masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai dari variabel dependen tidak berpengaruh terhadap nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokolerasi kita menggunakan uji Durbin Watson (DW).

Nilai Durbin Watson (DW) Komitmen Profesi Internal Auditor pada penelitian yaitu sebesar 1,958. Nilai *du* untuk $n=95$ dan $k=1$ yaitu sebesar 1,6872 dan $4-du=4-1,6872=2,3128$. Kesimpulan = $1,6872 < 1,958 < 2,3128$ yang berarti tidak terjadi autokolerasi.

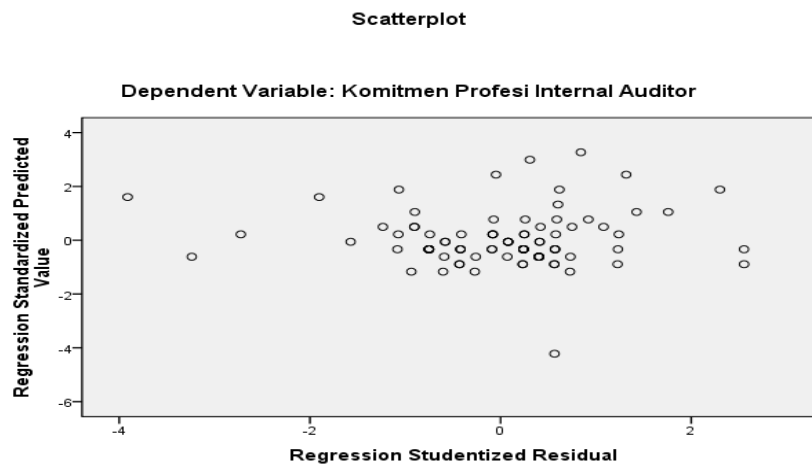
Nilai Durbin Watson (DW) untuk Komitmen Organisasi pada penelitian yaitu sebesar 1,915. Nilai *du* untuk $n=95$ dan $k=1$ yaitu sebesar 1,6872 dan $4-du=4-1,6872=2,3128$. Kesimpulan = $1,6872 < 1,915 < 2,3128$ yang berarti tidak terjadi autokolerasi.

Nilai Durbin Watson (DW) untuk sikap perubahan organisasi pada penelitian yaitu sebesar 2,022. Nilai *du* untuk $n=95$ dan $k=1$ yaitu sebesar 1,6872 dan $4-du=4-1,6872=2,3128$. Kesimpulan = $1,6872 < 2,022 < 2,3128$. yang berarti tidak terjadi autokolerasi.

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar I berikut ini disajikan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*.

Gambar I
Grafik *scatterplot*
Komitmen Profesi Internal Auditor



Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan gambar I di atas, antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya di peroleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,251 atau 25,1%. Hasil ini berarti 25,1% komitmen profesi internal auditor di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam (X) sedangkan sisanya 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti independensi, orientasi etis, komitmen berkelanjutan, komitmen karir, keterlibatan kerja, dll

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,181 atau 18,1%. Hasil ini berarti 18,1% komitmen organisasi di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam (X) sedangkan sisanya 81,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti independensi, orientasi etis, komitmen berkelanjutan, komitmen karir, keterlibatan kerja, dll

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,257 atau 25,7%. Hasil ini berarti 25,7% komitmen profesi internal auditor di pengaruhi oleh variabel etika kerja islam (X) sedangkan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti independensi, orientasi etis, komitmen berkelanjutan, komitmen karir, keterlibatan kerja, dll

d. Uji Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan bagaimanakah pengaruh etika kerja islam (X), secara persial terhadap komitmen profesi internal auditor (Y1), komitmen organisasi (Y2), dan sikap perubahan organisasi (Y3), maka hasilnya di uji dengan menggunakan uji t

1. Pengaruh Etika Kerja Islam (X) Secara Parsial Terhadap Komitmen Profesi Internal Auditor (Y₁)

Hasil uji t menunjukkan bahwa diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja islam (X) sebesar 5.590 sedangkan t_{tabel} dengan taraf nyata (α) sebesar 0.05 (5%) df pembilang ($k=1$) jadi $k-1$ dan df penyebut = $n-k-1 = (95-1-1) = 93$ adalah sebesar 1,985. Nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa $H_{01.1}$ ditolak dan $H_{a1.1}$ diterima karena, nilai t_{hitung} (**5.590**) > t_{tabel} (**1.985**). hasil uji hipotesis individu untuk variabel berarti variabel etika kerja islam (X) menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen profesi internal auditor (Y₁) . karna tingkat signipikansi Yng dimiliki variabel pada etika kerja islam lebih kecil dari 0,05($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Arifin (2003). Yang menyatakan bahwa semakin tinggi pelaksanaan kode etik dalam etika kerja islam secara menyeluruh mencerminkan semakin tinggi pula adanya komitmen profesi internal auditor terhadap perbankan syariah dan diperjelas pula oleh Arifuddin dan Sri (2003) yang menyatakan bahwa penerapan etika kerja islam yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan perbankan syariah . Artinya hubungan antara etika kerja islam dengan komitmen profesi internal auditor bersifat positif. Semakin baik etika kerja islam di jalankan di dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Etika Kerja Islam (X) Secara Persial Terhadap Komitmen Organisasi (Y₂)

Hasil uji t menunjukkan bahwa diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja islam (X) sebesar 4.529 sedangkan t_{tabel} dengan taraf nyata (α) sebesar 0.05 (5%) df pembilang ($k=1$) jadi $k-1$ dan df penyebut = $n-k-1 = (95-1-1) = 93$ adalah sebesar 1,985. Nilai. Jadi

dapat disimpulkan bahwa $H_{01,2}$ ditolak dan $H_{a1,2}$ diterima karena, nilai t_{hitung} (**4.529**) $>$ t_{tabel} (**1.985**). hasil uji hipotesis individu untuk variabel etika kerja islam (X) menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y_2). karna tingkat signipikansi Yng dimiliki variabel pada etika kerja islam lebih kecil dari 0,05($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bawono (2003). Yang menyatakan bahwa secara persial etika kerja islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi. dan diperjelas pula oleh Arifuddin dan Sri (2003) yang menyatakan bahwa penerapan etika kerja islam yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi perbankan syariah . Artinya hubungan antara etika kerja islam dengan komitmen organisasi bersifat positif. Semakin baik etika kerja islam yang di jalankan di dalam suatu organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan didalam organisasi.

3. Pengaruh Etika Kerja Islam (X) Secara Persial Terhadap Sikap Perubahan Organisasi (Y_3)

Hasil uji t menunjukkan bahwa diketahui nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja islam (X) sebesar 5.669 sedangkan t_{tabel} dengan taraf nyata (α) sebesar 0.05 (5%) df pembilang ($k=1$) jadi $k-1$ dan df penyebut = $n-k-1 = (95-1-1) = 93$ adalah sebesar 1,985. Nilai. Jadi dapat disimpulkan bahwa $H_{01,2}$ ditolak dan $H_{a1,2}$ diterima karena, nilai t_{hitung} (**5.669**) $>$ t_{tabel} (**1.985**). hasil uji hipotesis individu untuk variabel etika kerja islam (X) menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel sikap perubahan organisasi (Y_3). karna tingkat signipikansi Yng dimiliki variabel pada etika kerja islam lebih kecil dari 0,05($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan ashari (2006) menguji etika kerja islam secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Bahwa etika kerja islam yang di terapkan dan di jalan kan dengan baik akan berdampak positif pada setiap perubahan sikap organisasi.

Simpulan

Pertama menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen profesi internal auditor. Hal ini berarti bahwa internal auditor perbankan syariah yang semakin memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam akan semakin berkomitmen dalam menjalankan tugasnya.

Kedua menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memahami norma atau aturan di dalam etika kerja islam dengan baik akan semakin meningkatkan komitmennya di dalam menjalankan organisasi

Ketiga menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara etika kerja islam terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang mampu memahami, menerapkan, dan memegang teguh etika kerja islam akan cenderung untuk lebih mudah menerima perubahan-perubahan yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari . 2006. “*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.
- Bawono. 2008. *Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi Dalam Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah)*. JAAI Volume 12 No.1. Juni 2008
- Dwi Priyantoro. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Kirta
- Gunawan dan Arifin 2003. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*. Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.
- Hamzah, Muhammad. 2005. *Prinsip kerja seorang muslim*.
<http://localhost/D:/SKRIPSI%20epha/artikel/18.htm>. Diakses 15 mei 2015.
- Restuningdiah, Nurika. 2009. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Pendidik Melalui Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Tahun 14, No.3, Nopember 2009.
- Sofyan Syafri Harahap. 2011. *Teori Akuntansi* . Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV .Alfabeta.
- Syafi’i. 2008. *Teori Akuntansi Islam*. Jakarta: CV .Alfabeta Warsono, dkk, 2011. *Akuntansi Transaksi Syariah*. Yogyakarta: Asgrad Chapter.
- Triyuwono, Iwan. 2002. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKIS: Yogyakarta