

**FAKTOR KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP HUBUNGAN ANTARA ETIKA KERJA DENGAN SIKAP PERUBAHAN ORGANISASI**  
(Studi Empiris Terhadap Night Auditor Pada Beberapa Perhotelan di Surabaya)

Oleh : Mira Pramudianti \*)

**ABSTRAKSI**

*Penelitian ini meneliti pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja dengan sikap perubahan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung perkiraan bahwa etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi dan etika kerja berhubungan langsung dengan sikap perubahan organisasi.*

*Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memediasi hubungan etika kerja dengan sikap perubahan organisasi dimana hasilnya mendukung dengan penelitian sebelumnya.*

*Hasil yang signifikan disebabkan etika kerja adalah kunci utama profesi akuntan untuk bersifat profesional dan bertindak etis serta dapat dipercaya oleh masyarakat.*

**Kata kunci : Etika kerja , Komitmen organisasi, Keterlibatan kerja, dan Perubahan organisasi.**

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Menurut Hopwood (1987) bahwa akuntansi melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi juga mengalami perubahan yaitu pembaharuan dan perbaikan organisasi; tugas-tugas keorganisasian, struktur, strategi, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek terfragmentasi, serta konflik sosial dalam organisasi.

Bimberg dan Shield (1989) bahwa organisasi merupakan faktor tunggal yang mengolah informasi yang lengkap, dimana teori keperlakuan menganggap perusahaan adalah kerjasama antara manajer dan karyawan, dengan asumsi perusahaan tidak mempunyai tujuan. Manajer dan Karyawan yang dominan akan menentukan tujuan perusahaan, pengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah merupakan cerminan dari berbagai faktor yang ada di lingkungan yang mempengaruhi pengambilan keputusan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasi. Faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan

---

\*) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi. Menurut Randall dan Cote (1991) dalam Cohen (1999) mereka akan terlibat dalam pekerjaannya dari orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah. Yousef (2000) mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya adalah lebih mungkin untuk merangkul perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasi, jika perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan organisasi.

Randall dan Cote (1991) mengemukakan keterlibatan kerja sebagai mediator berdasarkan teori timbal balik sosial, yang memberikan syarat tertentu pada orang-orang yang ingin membalas budi atas keuntungan yang mereka dapat.

Para *Night Auditor* dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Menurut Machfoeds (1999) berpendapat bahwa profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter. Karakter menunjukkan personalitas seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Ludigdo dan Machfoedz (1999) sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya di masyarakat pemakai jasa profesionalnya.

Etika professional lebih luas dari prinsip moral. Etika tersebut mencakup prinsip perilaku untuk orang-orang professional yang dirancang baik untuk tujuan lain dirancang untuk mendorong perilaku ideal, maka kode etik harus realistis dan harus dapat dilaksanakan.

Menyikapi perihal diatas kiranya perlu memahami perilaku night auditor yang bekerja pada perusahaan jasa perhotelan di Surabaya terhadap permasalahan etika kerja yang akan mempengaruhi keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi, dan mempengaruhi terhadap perubahan organisasi.

Pada penelitian ini merupakan ekstensi dari penelitian Wahyudin {2002} dengan alasan {1} adanya perbedaan dengan peneliti terdahulu yaitu obyek penelitian untuk peneliti terdahulu memakai dosen Akuntansi dari beberapa perguruan tinggi swasta di kota Malang, {2} Variabel dependen dari peneliti terdahulu adalah Etika kerja Islam sedangkan penelitian ini etika kerja secara umum tidak membedakan Agama.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah faktor keterlibatan kerja dan komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja dengan sikap perubahan organisasi pada profesi *Night Auditor* perusahaan perhotelan di Surabaya?”

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengungkapkan bukti secara empiris faktor komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan antara etika kerja dengan sikap perubahan organisasi.
2. Untuk mengungkapkan bukti secara empiris faktor keterlibatan kerja terhadap hubungan antara etika kerja dengan sikap perubahan organisasi.

### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Memberikan kontribusi pada pengembangan teori untuk peneliti –peneliti selanjutnya terutama yang berkaitan dengan akuntansi keprilakuan.
2. Memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan perhotelan guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja yang baik.

## **TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Etika Professional Auditor Eksternal.**

Yusuf (2001 : 89), Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata ethos yang berarti “karakter”. Nama lain untuk etika adalah moralitas yang berasal dari bahasa lain yaitu berarti “kebiasaan”. Moralitas berfokus pada perilaku manusia yang “benar” dan “salah”. Jadi etika berhubungan dengan pernyataan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lainnya. Para ahli filsafat dan etika telah mengembangkan berbagai teori tentang tindakan-tindakan etis.

Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia memuat delapan prinsip etika sebagai berikut :

- (1) Tanggung jawab profesi : Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai professional, setiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan professional dalam semua kegiatan yang dilakukannya.
- (2) Kepentingan publik: setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atas profesionalisme.
- (3) Integritas : untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.
- (4) Obyektivitas : setiap anggota harus menjaga obyektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.
- (5) Kompetensi dan kehati-hatian professional : setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan ketrampilan professional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi jasa memperoleh manfaat dari jasa profesionalnya yang

kompeten berdasarkan perkembangan praktik, legislasi dan teknik yang paling mutakhir.

- (6) Kerahasiaan : setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa professional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban professional maupun hukum untuk mengungkapkannya.
- (7) Perilaku professional : setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesionalnya yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

Standart teknis: setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan keahliannya dan dengan berhati-hati, anggota mempunyai kewajiban untuk melaksanakan penugasan dari penerima jasa selama penugasan tersebut sejalan dengan prinsip integritas dan obyektivitas

### **Keterlibatan Kerja**

Menurut Kanungo (1982), dalam Liou and Bazemore (1994) keterlibatan kerja (*job involvement*) didefinisikan psikologi individual terhadap tugas tertentu. Lawler & Hall (1970) dalam Nouri (1994) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan dimana seseorang memandang seberapa penting pekerjaannya.

Robbins (1998), keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

### **Komitmen Organisasi**

1. Menurut Robinson (1996) yang dimaksud dengan komitmen organisasi yaitu dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan atau profesi.

Spark dan Shelby (1998) dengan sample penelitian para manajer pemasaran mengemukakan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan orientasi etika dan sensitivitas etika. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian lain yang

dilakukan sebelumnya oleh Bebeau dan Yamoore (1985) dengan unit analisa para dokter gigi, Volker (1984) dengan profesi konsultan manajemen dan Shaub (1989) yang dilakukan terhadap profesi akuntan publik. Sedangkan menurut Robbins (1996) mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Meyer et al. (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi :

- *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
- *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan lain, dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
- *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Menurut Meyer dan Allen menegaskan bahwa seseorang bias mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

### **Sikap Terhadap Perubahan Organisasi**

Menurut Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan membuat untuk menjadi lain. Adapun perubahan terencana merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana: (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Schuler dan Jackson (1997) terdapat tiga jenis perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21: (1) perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh, (2) restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja, dan (3) inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam.

Proses perubahan membutuhkan waktu karena organisasi merupakan system yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, profesional sumber daya manusia dan semua karyawan. Idealnya kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, di mulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penelitian kembali, dan menyesuaikan kembali sumber daya manusia.

Menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan

(*leadership*), iklim organisasi (*organizations' climate*) variabel manusia (*people variables*). Golembiewski (1993) dan Srinivas (1994) mengemukakan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi (dalam Yousef, 2000).

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian Wahyudin (2002) yang berjudul "*Organizational Commitment as a Mediator the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change.*" Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menyelidiki peran komitmen organisasi dan keterlibatan kerja sebagai mediator antara etika kerja Islam dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil dari analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Komitmen Organisasi dan keterlibatan kerja memediasi pengaruh etika kerja

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Hubungan Etika Kerja dan Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dan korelasinya dengan setting akuntansi juga banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand & Strawser, 1998. Poznanski & Blin, 1997; Reed et al, 1994; Shaub and Finn, 1993). Downey et.al (1975) menyatakan bahwa adanya indikasi dimana terdapat kecocokan etika dengan struktur organisasi berhubungan positif dengan tercapainya komitmen. Ludwig dan Machfoedz (1999) bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub et al (1993) mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen yang lebih tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi, Sks et al (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi; putti et al (1989) melaporkan bahwa etika kerja intrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau ekstrinsik etika kerja; Morrow and Mc elroy (1986) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja komitmen organisasi.

Berdasarkan konsep dan temuan-temuan dari beberapa penelitian di atas, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

H1: Etika kerja secara langsung dan positif mempengaruhi komitmen organisasi.

#### **Hubungan Etika Kerja dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi**

Berbagai pendekatan guna perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996) dalam Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, 1978, Walton, 1978; Kelman dan

Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu (*issues*) etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). Sesuai dengan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, dirumuskan sejumlah hipotesa sebagai berikut :

H2: Etika kerja berhubungan langsung dan positif dengan perubahan organisasi.

### **Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi Hubungan Antara Etika Kerja Dengan Sikap Perubahan Organisasi.**

Randall dan Cote (1991) dengan berbagai pendekatan yang menunjukkan keterlibatan kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara langsung dan kuat. Dari komitmen ini keterlibatan kerja dalam pengaruh yang kuat untuk komitmen organisasi. Sedangkan peran keterlibatan kerja sebagai mediasi antara etika kerja, komitmen organisasi dan komitmen pekerjaan akan menyebabkan sikap kerja yang tidak menyenangkan terhadap organisasi. Hasil ini lebih konsisten dengan penemuan-penemuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja sebelumnya menolong komitmen selanjutnya (Piere dan Dunham, 1997).

Dengan demikian dirumuskan hipotesa berdasarkan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, sebagai berikut :

H3: Keterlibatan kerja memediasi hubungan etika kerja dengan sikap perubahan organisasi.

### **Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Hubungan antara Etika Kerja dengan Sikap terhadap Perubahan Organisasi**

Iverson (1996), konsisten dengan model Guest (1987, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total (*the total causal effect*) dari *positive affectivity*, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*), dan kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasi (dalam Yousef, 2000).

Dengan demikian dirumuskan sejumlah hipotesa berdasarkan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, sebagai berikut :

H4: Komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja dengan sikap perubahan organisasi.

## **METODA PENELITIAN**

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan penentuan metode pemilihan data. Jenis data dalam penelitian ini adalah dua subyek, yaitu jenis data kualitatif yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden) (Indriantoro dan Supomo, 1999). Sedangkan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer.

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Jenis dari penelitian ini adalah night auditor dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut : (1) Pendidikan tinggi mempunyai role yang sangat

penting dalam rangka mengembangkan profesionalisme (Pratt, 1991), (2) disarankan untuk memperluas pengujian pada kelompok populasi yang berbeda (Yousef, 2000), (3) Penelitian di lingkungan *night auditor* masih relatif sedikit.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*), yaitu sebuah *sample non probability* yang menyesuaikan dengan kriteria (pertimbangan) tertentu (Cooper and Mory, 1999). Adapun Perusahaan perhotelan yang dipilih sebagai sampel penelitian dengan jumlah pada hotel berbintang empat dan lima di Kota Surabaya sebanyak 40 sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Data penelitian dikumpulkan dengan metode *mail survey* dan *contact person* dengan menggunakan kuesioner. Metode ini merupakan metode data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dengan responden, dimana pertanyaan peneliti dapat dikemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 1999).

### **Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Etika Kerja**

Yusuf (2001 : 89), Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata *ethos* yang berarti “karakter”. Nama lain untuk etika adalah moralitas yang berasal dari bahasa lain yaitu berarti “kebiasaan”. Moralitas berfokus pada perilaku manusia yang “benar” dan “salah”. Jadi etika berhubungan dengan pernyataan bagaimana seseorang bertindak terhadap orang lainnya. Para ahli filsafat dan etika telah mengembangkan berbagai teori tentang tindakan-tindakan etis.

Instrumen berisi singkat ini terdiri dari 17 item. Instrumen ini menggunakan skala likert 5 point, dengan skor 1 : sangat tidak setuju, 2 : tidak setuju, 3 : netral, 4 : setuju dan 5 : sangat setuju. Konsistensi internal (*Cronbach's alpha*) dalam penelitian ini adalah 0,76 yang diuji dengan menggunakan 40 manajer sebagai sampel di Surabaya, dimana *Cronbach's alpha* mencapai 0,89 (Yousef, 2000).

### **Keterlibatan Kerja**

Variabel keterlibatan kerja diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kanungo (1982). Ke-10 item keterlibatan kerja diukur menggunakan skala likert 5 point, dengan skor 1 : sangat tidak setuju, 2 : tidak setuju, 3 : netral, 4 : setuju dan 5 : sangat setuju.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Newstroom, 1989). Komitmen organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (karena individu tersebut menginginkan), *Continuance commitment* (karena individu tersebut membutuhkan) (Meyer et al, 1993). Untuk mengukur



variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Meyer dan Allen (1991). Instrumen ini terdiri dari 16 item yang dibedakan dalam dua skala, yaitu: *affective*, *continuence*.

### **Sikap terhadap Perubahan Organisasi**

Sikap terhadap perubahan organisasi dalam penelitian ini menunjukkan derajat seberapa besar dukungan individu terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi (Robbins, 1996). Sikap terhadap perubahan organisasi tersebut dibedakan menjadi tiga dimensi yaitu: *cognitive* (tidak mendukung), *affective* (menginginkan) dan *behavioral tendency* (kecenderungan untuk berperilaku) (Yousef, 2000). Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Duham et al, (1989) yang terdiri 18 item. Instrumen ini terdiri dari tiga sub-skala tersebut terdiri dari 6 item. Instrumen ini menggunakan skala likert 5 point dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5 : sangat setuju.

#### **Teknik Analisis**

### **Statistik Deskriptif**

Untuk memberikan gambaran demografi responden mengenai umur, jabatan, jenis kelamin, lama bekerja, dan deskripsi mengenai variabel penelitian yaitu etika kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja dan perubahan organisasi. Dalam hal ini peneliti menggunakan tabel distribusi frekuensi.

### **Uji Kualitas Data**

**Uji Validitas.** Uji ini untuk mengukur kualitas kuesioner dan mengetahui kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Ada dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengukur validitas dan reliabilitas data, yaitu : (1) Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi (Pearson) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban, (2) Uji reliabilitas dengan melihat koefisien (*Cronbach Alpha*). Nilai reliabilitas dilihat dari *cronbach Alpha* masing-masing instrumen penelitian (= 0,60 dianggap reliabel) sebagaimana yang diisyaratkan oleh Nunally (1978), sedangkan nilai validitas dilihat dari koefisien korelasi masing-masing instrumen penelitian (= 0,50 dianggap valid).

### **Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas.** Dalam pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal

**Uji Heteroskedasitas.** Dalam pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas

**Uji Multikolinieritas.** Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantaranya variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolenieritas didalam regresi dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF).

Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Fokusnya adalah pada signifikan indeks koefisien dan sifat pengaruh interaksi dua variabel moderat (komitmen organisasi dan keterlibatan kerja) terhadap hubungan antara etika kerja dengan sikap perubahan organisasi.

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan data jenis kelamin dari 40 responden 26 responden berjenis kelamin pria sebesar 65 %,14 berjenis kelamin wanita 35 %. Pada tabel 2 mengenai pendidikan dari 40 responden S1 dengan gelar Ak 34 responden sebesar 85 % . S2 dengan gelar Ak 6 responden 15 %..

Dari tabel 3 tentang Uji Validitas Data untuk variabel Etika kerja menunjukkan > 0.5 atau Sig berarti masing2 butir pertanyaan dari variabel Etika kerja valid.Untuk variabel perubahan organisasi menunjukkan juga diatas sama dengan 0.5 maka dikatakan valid.Variabel Keterlibatan kerja menunjukkan diatas sama dengan 0.5 dikatakan valid dan sig. kecuali butir pertanyaan K6 dibawah 0.diakatakn tidak valid.. Variabel komitmen organisasi juga menunjukkan diatas sama dengan 0.5 mmaka dikatakan valid kecuali butir pertanyaan no 6.13.16..

Dari tabel 4 untuk uji Reliabilitas data .variabel Etika Kerja,Perubahan organisasi, keterlibatan kerja, komitmen organisasi adalah reliabel. Karena masing-masing diatas sama dengan 0.6. Variabel etika kerja menunjukkan 0.7800, perubahan organisasi menunjukkan 0.8780, keterlibatan kerja 0.8682, Komitmen organisasi 0.9275.

Untuk Uji asumsi klasik dilakukan uji Normalitas yang menunjukkan tampilan grafik histogram dan grafik normal memberikan pola distribusi yang mendekati normal,dan pada grfik normal plot terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonalnya,sehingga dapat dikatakan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Untuk Uji asumsi klasik uji Multikolinearitas yang menunjukkan bahwa diantara variabel-variabel bebas (independent) tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel bebas berdasarkan hasil perhitungan variabel bebastidak terdapat yang kurang dari 10 %, yang berarti tidak ada korlasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 95 %.,sehingga dapat disimpulkan tidak ada persoalan multikolinearitas.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah uji regresi.

**Pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja dan komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil analisis regresi untuk melihat pengaruh secara langsung antara etika kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2 = 43,8$ , hal ini berarti hanya 43,8 % etika dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi. Hasil analisis regresi pada hipotesis 1 menunjukkan koefisien b1 pada persamaan regresi tersebut adalah signifikan, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi mempengaruhi secara langsung etika kerja . Koefisien regresi sebesar 0.648 dan signifikan p sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), nilai F sebesar 35.563 signifikan pada  $p = 0.000$ . Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 38.572 + 0.648X_1$$

**Pengaruh Secara langsung dan Positif Antara Etika Kerja dengan Perubahan Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis 2 untuk persamaan regresinya menunjukkan koefisien b1 adalah signifikan, berarti bahwa variabel perubahan organisasi secara langsung mempengaruhi etika kerja . Koefisien regresinya sebesar 0,756 dan signifikan p sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), nilai F sebesar 29.885 yang signifikan pada  $p = 0.000$ . Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 32.245 + 0.756 X_3$$

**Keterlibatan Kerja Memediasi Hubungan Antara Etika Kerja dengan Sikap Perubahan Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis 3 untuk persamaan regresi menunjukkan koefisien b3 yaitu interaksi antara perubahan organisasi dengan keterlibatan kerja tidak signifikan. Dalam hal ini koefisien interaksi tersebut besarnya 0.001265 dengan tingkat signifikansi nilai p sebesar 0.676 untuk variabel perubahan organisasi, dan nilai p sebesar 1.475 untuk variabel keterlibatan kerja yang menunjukkan bahwa interaksi antara perubahan organisasi dengan keterlibatan kerja signifikan dalam mempengaruhi etika kerja. Nilai F sebesar 33.458 yang signifikan pada p sebesar 0.000. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 33.028 + 0.676 X_1 + 1.475X_2 + 0.001265 X_1X_2$$

**Komitmen Organisasi Memediasi Hubungan Antara Etika Kerja dengan Sikap Perubahan Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis 4 untuk persamaan regresinya menunjukkan koefisien b3 yaitu interaksi antara perubahan organisasi dengan komitmen organisasi signifikan. Dalam hal ini koefisien interaksi tersebut sebesar 0.005328 dengan tingkat signifikan nilai p sebesar 0.723 dari nilai F sebesar 16.376 yang ti signifikan pada  $p = 0.000$  Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.986 + 0.685 X_1 + 0.723 X_3 + 0.005328 X_1X_3$$

### **Pembahasan Hipotesis**

#### **Pengaruh Secara Langsung dan Positif Antara Etika Kerja Dengan Perubahan Organisasi.**

Dari hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa variabel perubahan organisasi mempengaruhi secara langsung terhadap etika kerja. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Williams & White (1978), Walton (1978), komitmen organisasi merupakan variabel endogen dan etika kerja merupakan variabel yang eksogen, sementara keterlibatan kerja menjadi perantara hubungan ini.

#### **Komitmen Organisasi Dan keterlibatan kerja Memediasi Hubungan Antara Etika Kerja Dengan Sikap Perubahan Organisasi**

Hasil pengujian hipotesis memberikan hasil yang signifikan, yang berarti interaksi antara perubahan organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi etika kerja. Dimana penelitian Iverson (1996) yang konsisten dengan model Guest (1987, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total dari positive affectivity, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*), dan kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasi. Hal ini mendukung teori Ludigdo dan Machfoedz (1999) sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya di masyarakat pemakai jasa profesionalnya. dan etika professional lebih luas dari prinsip moral. Etika tersebut mencakup prinsip perilaku untuk orang-orang professional yang dirancang baik untuk tujuan lain dirancang untuk mendorong perilaku ideal, maka kode etik harus realistis dan harus dapat dilaksanakan.

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dalam memediasi hubungan antara etika kerja dan perubahan organisasi.

Penelitian menemukan bahwa interaksi antara keterlibatan kerja dengan sikap perubahan organisasi mempengaruhi etika kerja. Pengujian hipotesis 3 dan hipotesis 4 menunjukkan hasil yang signifikan, dugaan peneliti hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh kode etik Akuntan dan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap sikap professional *nicht auditor*.

#### **Keterbatasan dan Saran**

Keterbatasan penelitian ini diantaranya masih perlu dilakukan penelitian pada aspek yang sama untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian ini, dalam pemilihan variabel moderating perlu disesuaikan dengan nilai-nilai luhur dalam etika. Kondisi ini yang tidak diantisipasi sebelumnya oleh peneliti dan tidak dikaji secara mendalam sehingga perlu dipertimbangkan untuk penelitian mendatang.

Sampel yang digunakan oleh peneliti masih terbatas sehingga perlu ditambah jumlahnya dan wilayah penelitiannya sehingga penelitian tersebut dapat digeneralisasi serta diperluas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid Mursi, 1987, "*SDM Yang Produktif: Edisi pertama*", Gema Insani Press, Jakarta.
- Ali, Abbas, 1998, "Scaling and Islamic Work Ethic", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 128 (5): 575-583.
- Agusty Ferdinand, 2000. *Structural Equational Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Bamber, E Michael, 1993, "Opportunities in Behavioral Accounting Research", *Behavioral Research in Accounting*, Vol 5, hal 1-29.
- Binberg, Jacob G, dan Jeffrey F Shields, 1989, "thee Decades Of Behavioral Accounting Research: A Search for Order", *Behavioral Research in Accounting*, Vol.1, Juni, hal. 23-74.
- Cohen, Aaron, 1999, Relationship Among five Forms of Commitment: an Empirical Assesment, "*Journal of Organizational Behavioral*, Vol 20, hal 238-308.
- Cooper, Donald R, and William Emory, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I Edisi ke lima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Francis, Jere r. 1990, After Virtue? Accounting as Moral and Discursive Practise." *Accounting Auditing and Accountability Journal* VI 3 (3): 5-17.
- Heckett, Rick d, Peter Bycio, and Peter A Housdorf, 1994. "Futher Assesments of Meyer and Allen's (1991) Thee Component Model of Organizational Commitment," *Journal of Applied Psychology*, Vol 79, No. 1 pp 15-33.
- Hair, Josep P Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham and W.C Black, 1998, *Multivariate data Analysis 5 Th ed Upper Saddle River*, Prentice-Hall International, inc. New Jersey.
- Harsen, Don R and Mowen, Maryanne m Mowen, 1999. *Akuntansi Manajemen Jilid 1 edisi Keempat*, penerbit Erlangga, Jakarta.
- Howood, Anthony G 1990" Accounting and Organization Change", *Accounting Auditing & Accountability Journal*, Vol 3 (1): 7-17.
- Kerlinger, F. H. 1990. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Edisi 3 Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

- Ketchand, Alice A and Jerry R Strarser. 1998. "The Existence of Multiple Measure of Organizational Commitment and Experience-Related Difference in a Public Accounting Setting" *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10 pp: 109-137.
- Knoop, Robert, 1995. "Relationship among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Nurse". *The Journal of Psychology*, 129 (6). Pp: 643-649.
- Ludigdo, Unit dan Mas'sud Machfoed, 1999, "Persepsi Akutansi dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis" *Journal Riset Akuntansi Indonesia IAI*. Vol 2 No. 1 Januari. Pp 1-19.
- Maeyer, Jhon P. Natalie J Allen, and Catherine A Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation : Extention and Test of Thee-Component Conceptuallization : *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78 No. 4, pp: 538-551.
- Morgan, Gereth. 1998. "*Accounting as a Reality Contruction: toward a new Epistemology for Accounting Practice*. *Accounting Organizational and Society*, No 3, pp 289-295.
- Nurcholis Madjid, 1992,"*Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern*". Dalam *Islam Dokrin dan Peradapan : Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Poznanski, Petter J and Dennis m Bline, 1997. "*Using Structural Equation Modeling to Investigate the causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staff Accountants*", *Behavior Reaserch in Accounting* Vol. 9 pp: 154-171.
- Reed. Sarah A, Stanley H Kratchman and Robert H Strawser, 1994," Job Satisfaction. Organizational Commitment and Turnover Intensions of United States Accountanst: The Impact of Locus of Control and Gender" *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol 7 No. 1PP: 31-58.
- Shaub, Michael K, Don W. Firm. Finn and Paul Munter, 1993. "*The Effect of Auditor Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity*", *Behavioral Research in Accounting*. Vol 5 PP: 145-169.
- Witt, L. A (1993), "Reaction to Work Assignments as Predctors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification", *Journal of Business Research*, 26, 81-96.