

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP-SIKAP PADA PERUBAHAN
ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR
(Studi pada BMT Binamas Purworejo)**

Susilorani

ranisusilo26@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si.

Wijayanti, S.E., M.Si.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan modal yang terpenting disetiap kegiatan manusia . Hal yang jarang diperhatikan dalam perusahaan atau organisasi adalah sikap karyawan ketika terjadi perubahan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Karyawan harus senantiasa menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan perubahan. Pendekatan perubahan organisasi apapun diasumsikan dipengaruhi oleh etika kerja dan norma-norma yang ada. Kerja memungkinkan manusia untuk mandiri dan merupakan sumber penghormatan, kepuasan, dan kepuasan diri. Kesuksesan dan kemajuan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen terhadap pekerjaan seseorang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan BMT Binamas Purworejo. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 80 responden. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi dengan variabel mediasi.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi, etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi dan etika kerja Islam berpengaruh terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi.

Kata Kunci: Etika Kerja Islam, Sikap-Sikap Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi.

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, perubahan mempunyai dan menciptakan risiko, ketidakpastian serta membutuhkan pembiayaan, baik secara ekonomi maupun secara psikologis. Perubahan dalam hal ini termasuk pada perubahan perilaku, perubahan dalam sistem nilai dan penilaian, perubahan dalam metoda dan cara kerja, perubahan dalam peralatan yang digunakan, perubahan dalam cara berpikir, perubahan dalam hal bersikap (Uha, 2014:45). Menurut Winardi (2007:465), ada beberapa macam reaksi yang akan terjadi terhadap perubahan, yaitu penolakan dan penerimaan (*acceptance*).

Menurut Ali (1996:8), pendekatan perubahan organisasi apapun diasumsikan dipengaruhi oleh etika kerja dan norma-norma yang ada. Etika adalah ilmu dan standar mengenai sesuatu yang benar dan sesuatu yang salah, sesuatu yang boleh dilakukan, dan sesuatu yang tidak boleh dilakukan (Wirawan, 2017:102). Sedangkan menurut pandangan seorang muslim mempunyai keyakinan bahwa Al-Qur'an dan Hadist merupakan sumber utama dalam menentukan nilai baik dan benar (Triyuwono, 2015: 89).

Menurut Ali dan Owaihan (2008:6), orang muslim dikenal memiliki pandangan yang unik mengenai pekerjaan dan telah memformulasikannya dalam etika kerja. Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008:10). Konsep etika kerja Islam berasal dari Al-Qur'an, perkataan dan perbuatan Nabi Muhammad, yang mengajarkan bahwa dengan kerja keras dosa dapat diampuni dan bahwa *"tidak ada yang makan makanan yang lebih baik dari itu dia makan dari pekerjaannya"* (Yousef, 2000:515).

Bekerja menurut Islam dianggap sebagai kebajikan dalam kebutuhan manusia dan kebutuhan untuk membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. Kesuksesan dan kemajuan pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen terhadap pekerjaan seseorang (Ali, 2001: 577).

Menurut Buchanan (1974:533), komitmen merupakan keterikatan yang bersifat partisan dan afektif terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia

menjadi anggotanya (Wirawan, 2017:771). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, bersedia mengeluarkan lebih banyak upaya atas nama organisasi, dan dengan demikian lebih mungkin menerima perubahan (Iverson, 1996:141).

Dengan melihat latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di BMT Binamas Purworejo. Menurut Uha (2014:45), perubahan merupakan fenomena yang pasti. Sedangkan seorang karyawan memiliki sikap yang berbeda-beda pada perubahan organisasi yaitu sikap menolak perubahan dan sikap menerima perubahan. Selain sikap pada perubahan organisasi, etika kerja Islam karyawan juga perlu ditingkatkan. Mengingat bahwa BMT Binamas adalah organisasi yang berlatar belakang Islami, maka etika kerja Islam harus ditingkatkan untuk kesuksesan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, selain sikap yang dapat menerima perubahan organisasi dan etika kerja Islam, karyawan BMT Binamas juga harus bekerja keras dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Menurut salah satu karyawan BMT Binamas di Bagian Personalia, mengatakan sering terjadi keluar dan masuknya karyawan. Hal tersebut menunjukkan kurangnya komitmen di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas yang melatarbelakangi penelitian ini maka peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediator”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi pada karyawan BMT Binamas Purworejo?
2. Apakah etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada karyawan BMT Binamas Purworejo?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi pada karyawan BMT Binamas Purworejo?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi hubungan etika kerja Islam terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi pada karyawan BMT Binamas Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Sikap pada Perubahan Organisasi

Menurut Dunham, *et al.* (1989:5), sikap pada perubahan secara umum adalah kognisi dari seseorang tentang perubahan (*cognitions about change*), reaksi afektif terhadap perubahan (*affective reactions to change*) dan kecenderungan perilaku terhadap perubahan (*behavioral tendency toward change*). Menurut Pettigrew (1985) dalam Winardi (2005: 43), perubahan-perubahan di dalam sebuah organisasi terjadi, baik sebagai reaksi terhadap kejadian-kejadian bisnis, maupun kejadian-kejadian ekonomi, dan terhadap proses-proses persepsi manajemen, pilihan serta tindakan-tindakan. Perubahan-perubahan yang terjadi pada organisasi-organisasi, ditimbulkan oleh aneka macam kekuatan eksternal dan internal, yang sering kali berinteraksi hingga mereka saling memperkuat satu sama lainnya (Winardi, 2005:40).

b. Etika Kerja Islam

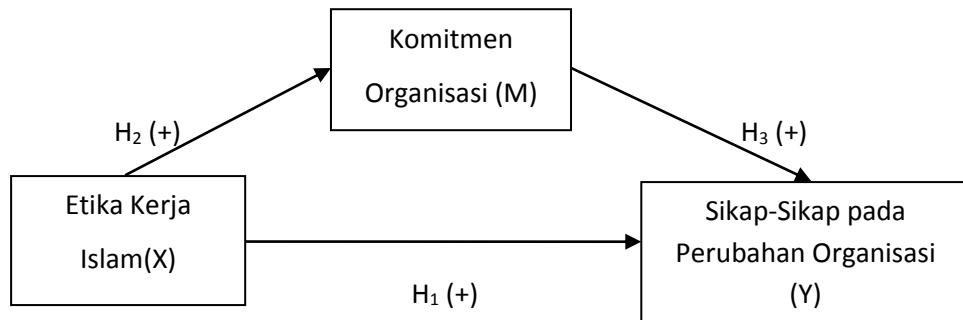
Etika kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali dan Owaihan, 2008:10). Dalam sabda Nabi s.a.w diisyaratkan bahwa seorang Muslim harus bekerja dengan niat memperoleh *ridla* Allah dan Rasul-Nya. Komitmen atau niat adalah suatu bentuk pilihan dan keputusan pribadi yang dikaitkan dengan sistem nilai (*value system*) yang dianutnya (Madjid, 1999:432).

c. Komitmen Organisasi

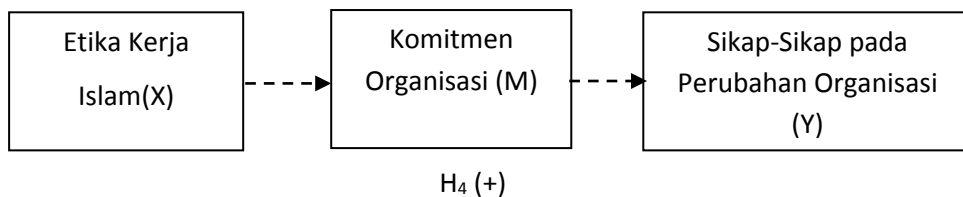
Menurut Buchanan (1974:533), "*commitment is viewed as a partisan, affective attachment to the goals and values of an organization*", dapat diartikan komitmen merupakan keterikatan yang bersifat partisan dan afektif terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Wirawan (2017:771), komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi selaras dengan tujuan dan nilai-nilai

organisasi, bersedia mengeluarkan lebih banyak upaya atas nama organisasi, dan dengan demikian lebih mungkin menerima perubahan (Iverson, 1996:141).

2. KERANGKA PIKIR



Gambar 1.
Model Regresi



Gambar 2.
Model Mediasi

Keterangan:

—————▶ : pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M) dan variabel dependen (Y).

-----▶ : pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

D. HIPOTESIS

1. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi

Menurut Pettigrew (1985) dalam Winardi (2005:43), perubahan-perubahan di dalam sebuah organisasi terjadi, baik sebagai reaksi terhadap kejadian-kejadian bisnis, maupun kejadian-kejadian ekonomi, dan terhadap proses-proses persepsi manajemen, pilihan serta tindakan-tindakan. Menurut Ali (1996:8),

pendekatan perubahan organisasi apa pun diasumsikan dipengaruhi oleh etika kerja dan norma-norma yang ada.

Hasil penelitian Dewi dan Bawono (2008) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap dimensi sikap pada perubahan organisasi.
H₁ : etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap sikap-sikap terhadap perubahan organisasi.

2. Etika Kerja Islam berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Dalam sabda Nabi s.a.w diisyaratkan bahwa seorang Muslim harus bekerja dengan niat memperoleh *ridla* Allah dan Rasul-Nya. Komitmen atau niat adalah suatu bentuk pilihan dan keputusan pribadi yang dikaitkan dengan sistem nilai (*value system*) yang dianutnya (Madjid, 1999:432).

Hasil penelitian Wartini dan Harjiyanti (2014) menunjukkan bahwa etika kerja Islam berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Disamping itu, hasil penelitian Farsi, dkk (2015), menunjukkan etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komponennya (dimensi).

H₂ : etika kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi.

3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi

Cordery *et al.* (1993) dalam Yousef (2001:527), komitmen organisasi secara langsung mempengaruhi sikap terhadap organisasi perubahan. Selain itu, Iverson (1996:141), mengatakan komitmen organisasi menjadi penentu paling penting dari perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi lebih selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, bersedia mengeluarkan lebih banyak upaya atas nama organisasi, dan dengan demikian lebih mungkin menerima perubahan.

Hasil penelitian Iverson (1996), menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perubahan organisasi.

H₃: komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap sikap-sikap terhadap perubahan organisasi.

4. Komitmen Organisasi sebagai Mediator Hubungan Etika Kerja Islam dengan Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi

Menurut Meyer *et al.* (1993:538), *occupational commitment* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi secara independen terhadap prediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja. Dengan demikian bagaimana perilaku seorang karyawan di pekerjaan dapat dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi dan pekerjaan (Meyer *et al.*, 1993:549). Apabila etika kerja Islam seorang karyawan baik. Diasumsikan dapat mendukung sikap karyawan dalam menerima perubahan dalam organisasi. Komitmen organisasi diperlukan untuk mendukung sikap karyawan terhadap perubahan organisasi (Wartini dan Harjiyanti, 2014:231-232).

Hasil penelitian Yousef (2000) menunjukkan bahwa dimensi komitmen organisasi memediasi hubungan antara etika kerja Islam dan dimensi sikap pada perubahan organisasi. Disamping itu, hasil penelitian Wartini dan Harjiyanti (2014), menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung dan tidak langsung etika kerja Islami pada perilaku karyawan terhadap perubahan organisasi dengan komitmen organisasional sebagai mediasi.

H₄: komitmen organisasi memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap-sikap pada perubahan organisasi

E. METODE PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

a. Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi (Y)

Sikap pada perubahan secara umum adalah kognisi dari seseorang tentang perubahan (*cognitions about change*), reaksi-reaksi afektif terhadap perubahan (*affective reactions to change*) dan kecenderungan perilaku terhadap perubahan (*behavioral tendency toward change*) (Dunham, *et al.*, 1989: 5). Indikator sikap pada perubahan organisasi sebagai berikut (Dunham, *et al.*, 1989: 5):

- 1) *Cognitions* (kognisi).
- 2) *Affective* (afektif).
- 3) *Behavioral tendency* (kecenderungan perilaku).

b. Etika Kerja Islam (X)

Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) merupakan orientasi yang membentuk dan memengaruhi keterlibatan dan partisipasi muslim di tempat kerja (Ali, 2008:10). Variabel etika kerja Islam ini diukur dengan menggunakan versi singkat dari instrumen Ali 1992 (Ali, 2008:16). Instrumen singkat ini terdiri dari 17 item. Dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kemalasan adalah kebiasaan buruk.
- 2) Dedikasi dalam bekerja bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain.
- 3) Bekerja dengan baik bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain.
- 4) Keadilan dan kenyamanan ditempat kerja diperlukan untuk kemaslahatan organisasi.
- 5) Menghasilkan lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhan pribadi seseorang dapat memberikan kontribusi untuk kesejahteraan organisasi.
- 6) Seseorang harus bekerja dengan kemampuan terbaiknya.
- 7) Bekerja merupakan sarana untuk membangun perkembangan pribadi dan hubungan sosial.
- 8) Hidup tidak mempunyai arti tanpa bekerja.
- 9) Lebih banyak waktu terbuang (bermalas-malasan) tidak baik bagi organisasi.
- 10) Hubungan antar pribadi yang baik didalam organisasi (perusahaan) harus ditekankan dan dikembangkan.
- 11) Bekerja memungkinkan manusia untuk mengubah nasib dirinya sendiri.
- 12) Kreativitas kerja merupakan sumber kebahagiaan dan keberhasilan.
- 13) Dengan lebih banyak bekerja maka seseorang akan lebih dapat mencapai kemajuan dalam kehidupan.
- 14) Bekerja memberikan kemandirian pada seseorang.
- 15) Seorang Karyawan yang berhasil adalah karyawan yang dapat memenuhi target pekerjaannya.
- 16) Seorang karyawan harus bekerja keras secara konsisten untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.
- 17) Nilai Kerja lebih ditentukan dari niat yang menyertainya daripada hasil kerja yang dicapai.

c. Komitmen Organisasi (M)

Komitmen merupakan keterikatan yang bersifat partisan dan afektif terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi (Buchanan, 1974:533). Komitmen organisasi diukur dengan tiga komponen, yaitu:

- 1) *Identification* (identifikasi).
- 2) *Involment* (keterlibatan).
- 3) *Loyalty* (loyalitas).

2. PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *brivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product Moment* (Ghozali, 2011: 54). Pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikan dari korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 5, diketahui bahwa nilai *pearson correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari r-min (0,3), sehingga butir pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid dalam mengukur variabel penelitian. Artinya bahwa butir pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011:47). SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik. Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha*. Nunally (1994) dalam Ghozali (2011:48), adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien *Alpha Cronbach* > 0,7 maka variabel tersebut reliabel.

2) Jika koefisien *Alpha Cronbach* < 0,7 maka variabel tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan tabel 6, semua butir pernyataan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dapat mengukur konstruk atau variabel penelitian.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H₁: Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap sikap-sikap terhadap perubahan organisasi

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Sederhana H₁

Model	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	Sigifikansi	Keterangan
X → Y	0,405	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X) adalah 0,405 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05), sehingga diperoleh persamaan $Y=0,405X$. Persamaan tersebut berarti, semakin beretika seorang karyawan dalam bekerja secara Islam maka akan cenderung menerima perubahan organisasi. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh 0,000 (*p-value* < 0,05), maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti yang berarti etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap-sikap terhadap perubahan organisasi.

Diterimanya hipotesis penelitian ini karena karyawan menilai bahwa etika kerja Islam yang dimiliki oleh karyawan BMT Binamas Purworejo dapat menerima perubahan organisasi. Oleh karena itu, dengan etika kerja Islam yang dimiliki dapat mempermudah karyawan dalam menerima perubahan-perubahan yang terjadi di organisasi.

2. H₂ : Etika Kerja Islam berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Sederhana H₂

Model	Standardized Coefficient Beta	Sigifikansi	Keterangan
X → M	0,271	0,015	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X) adalah 0,271 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,015 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh persamaan $M=0,271X$. Persamaan tersebut berarti, semakin beretika seorang karyawan dalam bekerja secara Islam maka akan lebih berkomitmen pada organisasinya. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh 0,015 ($p\text{-value} < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti yang berarti etika kerja Islam berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dapat dilihat dari karyawan yang berhasil, karyawan BMT Binamas Purworejo menyatakan seorang karyawan yang berhasil adalah karyawan dapat memenuhi target pekerjaannya. Apabila karyawan berhasil dalam memenuhi targetnya, bekerja keras memenuhi tanggung jawabnya dan memiliki nilai kerja, hal ini dapat menyebabkan munculnya komitmen organisasi yang tinggi.

3. H₃: Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap sikap-sikap terhadap perubahan organisasi

Tabel 3

Hasil Analisis Regresi Sederhana H₃

Model	Standardized Coefficient Beta	Sigifikansi	Keterangan
M → Y	0,320	0,004	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (M) adalah 0,320 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,004 ($p\text{-value} < 0,05$), sehingga diperoleh persamaan $Y=0,320M$. Persamaan tersebut berarti, semakin tinggi komitmen organisasi untuk karyawan maka

karyawan akan lebih menerima perubahan organisasi. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh 0,004 ($p\text{-value} < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi.

Diterimanya hipotesis penelitian ini dilihat dari segi identifikasi, mayoritas karyawan BMT Binamas Purworejo menyatakan bahwa karyawan merasa bangga dan merasa persoalan perusahaan merupakan persoalan pribadi. Apabila karyawan merasa persoalan perusahaan merupakan persoalannya, merasa pekerjaan merupakan hal terpenting dalam hidupnya dan merasa nyaman dengan perusahaan, maka akan lebih cenderung karyawan dapat menerima perubahan di organisasi tersebut.

4. H₄: Komitmen organisasi memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap-sikap pada perubahan organisasi

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Berganda H₄

Model	Standardized Coefficient Beta	Sigifikansi	Keterangan
X → Y	0,405	0,002	Positif dan signifikan
X + M → Y	0,344	0,034	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel etika kerja Islam (X) adalah 0,405 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,002 ($p\text{-value} < 0,05$) dan nilai koefisien regresi dari variabel etika kerja Islam (X) menurun dengan memasukkan variabel komitmen organisasi (M) adalah 0,344 (bernilai positif) dengan nilai signifikansi 0,034 ($p\text{-value} < 0,05$) sehingga diperoleh persamaan $Y=0,405X+0,344XM$. Selain itu, nilai signifikansi secara langsung yang diperoleh 0,002 ($p\text{-value} < 0,05$) dan nilai signifikansi secara tidak langsung yang melalui komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,034 ($p\text{-value} < 0,05$), maka hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat terbukti yang berarti etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap-sikap terhadap perubahan organisasi secara langsung atau secara tidak langsung dengan melalui komitmen organisasi sebagai mediator.

Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis keempat (H_4) yaitu, komitmen organisasi memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap-sikap pada perubahan organisasi, dalam hal ini berupa mediasi sebagian (*partial mediation*). Artinya, meskipun komitmen organisasi menjadi mediasi antara etika kerja Islam dengan sikap-sikap pada perubahan organisasi, tetapi adanya sikap menerima pada perubahan organisasi tidak didominasi oleh komitmen organisasi karena hubungan etika kerja Islam masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang lebih besar terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi.

G. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi.
- b. Etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap sikap-sikap pada perubahan organisasi.
- d. Komitmen organisasi memediasi hubungan etika kerja Islam dengan sikap-sikap pada perubahan organisasi.

2. Implikasi Penelitian

a. Implikasi Praktis

Etika kerja Islam mempengaruhi sikap-sikap pada perubahan organisasi dan terdapat kontribusi dari komitmen organisasi. Oleh karena itu, diharapkan karyawan BMT Binamas Purworejo dapat meningkatkan etika kerja Islam, mampu menerima perubahan organisasi dan memiliki komitmen organisasi yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang diinginkan, BMT Binamas sebaiknya selalu menerapkan untuk menggunakan etika kerja Islam dalam bekerja. Selain itu, terus melakukan pengajian rutin agar dapat meningkatkan etika kerja Islam seorang karyawan. Komitmen organisasi juga harus diperhatikan, karena komitmen organisasi akan mengarahkan tujuan yang akan dicapai dengan jelas dan terarah. Hal ini

berarti bahwa komitmen organisasi yang ditetapkan BMT akan menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

b. Implikasi Teoritis

Terbuktinya hipotesis-hipotesis pada penelitian ini, menambah referensi khususnya pada bidang teori manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan etika kerja Islam, sikap- sikap pada perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yousef (2000), Wartini dan Harjiyanti (2014), Dewi dan Bawono (2008), Farsi, *et al.* (2015), dan Iverson (1996).

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A J & Al-Owaihian, A 2008. "Islamic work ethic: a critical review". *Cross Cultural Management Development*. vol. 14. no. 6. pp. 5-19.
- Ali, A J 2001. "Scaling and Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. vol. 128. no. 5. pp. 575-83.
- Ali, A J 1996, "Organizational Development in the Arab World", *Journal of Management Development*. Vol. 15 Issue: 5. pp.4-21.
- Buchanan II, Bruce. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, No. 4, pp. 533-546.
- Dewi, Sari Suasana & Bawono, Icku Rangga. 2008. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan Bagian Akuntansi salam Perubahan Organisasi (Studi kasus pada Bank Umum Non Syariah di Wilayah Eks Karesidenan Banyumas Jawa Tengah). *JAAI*. vol. 12. no. 1, pp. 65-78.
- Dunham, Randall B *et al.*. 1989. "The Development of an Attitude Towards Change Instrument". *Organizational Development*.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iverson, R. D. 1996. Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management* 7:1. 122-149.

- Majid, Nurcholish. 1999. Islam doktrin dan peradaban. Jakarta: Paramadina. Hal. 43.
- Meyer, J. P, Allen, N. J & Smith, C. A. 1993. Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three Component-Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. vol. 78. no. 4. pp. 538-551.
- Triuwono, Iwan. 2006. Akuntansi Syariah. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Uha, Ismail Nawawi. 2014. Manajemen Perubahan Teori dan Aplikasi. Bogor: Ghalia Indonesia
- Wartini, Sri & Harjiyanti, Wahyu. 2014. Komitmen Organisasional sebagai Black Box Penghubung Etika Kerja Islami dan Perilaku Karyawan Terhadap Perubahan Organisasi. *Jurnal Dinamika Manajemen*. vol. 05. no. 12. pp. 228-240.
- Winardi, J. 2005. Manajemen Perubahan. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Winardi, J. 2007. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2017. KEPEMIMPINAN. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yadollahi Farsi, Jahangir *et al.* 2015. Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Its Components A Case Study of Gilan Province Police Employees. *Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management*. vol. 3. issue. 2. pp. 238-244.
- Yousef, D.A. 2000. "Organizational commitment as mediator of the relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward organizational change". *Human Relations*. Vol. 53. no 4. pp 513-537.