

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek / Subyek Penelitian

1. Penyebaran Kuesioner

Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 150 kuesioner, dan dibagikan ke setiap karyawan Lembaga Keuangan syariah (Bank Umum Syariah, BPRS, BMT, dan Pegadaian Syariah) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan selama 1 bulan yaitu dari tanggal 20 Oktober 2010 sampai dengan 20 November 2010. Kuesioner yang kembali sebanyak 103 kuesioner atau 69 % dan hanya 83 kuesioner atau 55 % kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Analisis Pengembalian Kuesioner

Dasar Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jumlah kuesioner yang disebar	150	100 %
Kuesioner yang kembali	103	69 %
Kuesioner yang tidak dikembalikan	47	31 %

Kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap	3	2 %
Total kuesioner yang dapat diolah	83	55 %

2. Karakteristik responden

Responden Penelitian dapat digolongkan ke dalam beberapa karakteristik tertentu, antara lain : jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Lembaga Keuangan Syariah di Daerah Istimewa Yogyakarta yang terdiri dari :

- a. BNI Syariah Pusat yang beralamatkan di Jalan Kusumanegara no 112 Yogyakarta.
- b. BRI Syariah yang beralamatkan di Jalan Yos Sudarso no 1 Yogyakarta.
- c. Bank Syariah Mandiri Kantor Kas UMY yang beralamatkan di Jalan Lingkar Barat Kampus UMY.
- d. BPRS Mitra Amal Mulia yang beralamatkan di Jalan Godean Km 4 no 19 D.
- e. BMT beringharjo yang beralamatkan di Jalan Ring road Barat (Kantor Pusat), Jalan Ahmad Yani (Cabang Malioboro), Jalan Beringharjo (Cabang Beringharjo) dan Jalan Kauman (Cabang

f. BPRS Mitra Cahaya Indonesia yang beralamatkan di Jalan Kaliurang Km 10 , Ngaglik Sleman.

g. Pegadaian Syariah cabang kusumanegara yang beralamatkan di Jalan Kusumanegara no 100.

Tabel 4.2
Profil Responden

Dasar Klasifikasi	Sub Klasifikasi	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	61 %
	Perempuan	33	39 %
Pendidikan	SMA (SMK/ SMEA)	4	4,9%
	D3	7	8,4%
	S1	69	83 %
	S2	3	3,7 %
Usia	20 - 30 tahun	40	49 %
	30 – 40 tahun	36	43 %
	>40 tahun	7	8 %
Masa Kerja di LKS	1 – 5 tahun	46	63%
	5 – 10 tahun	21	28,7%
	> 10 tahun	6	8,3 %

Sumber: Hasil analisis data

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden penelitian yang paling banyak adalah laki laki yaitu sebesar 61 % sedangkan responden

perempuan sebesar 39 %. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar pegawai berpendidikan S1 dengan jumlah prosentase sebesar 83%, sedangkan persentase terkecil yaitu berpendidikan S2 sebanyak 3,7 %. Responden terbanyak yaitu yang berumur antara 20-30 tahun sebanyak 49 %, sedangkan persentase terkecil yaitu diatas 40 tahun sebanyak 8 %. Pengalaman kerja di Lembaga Keuangan Syariah terbanyak selama 1-5 tahun sebanyak 63 % sedangkan persentase terkecil yaitu 8,3 % diatas 10 tahun.

3. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini menyajikan *mean* dan *standard deviation* jawaban dari responden terhadap item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, seperti yang terlihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Standar Deviation	N
Etika Kerja Islam	70,31	69,00	7,459	83
Spiritualitas	35,29	35,00	4,119	83
Komitmen Organisasi	81,12	82,00	12,837	83
Sikap Perubahan Organisasi	65,00	64,00	9,134	83

Berdasarkan tabel 4.3 hasil pengukuran dari delapan puluh tiga sampel yang diamati menunjukkan bahwa nilai deviasi standar untuk masing-masing variabel penelitian relatif kecil dari rata-ratanya, hal ini menunjukkan bahwa penyimpangan terhadap data adalah kecil.

Hasil pengukuran untuk variabel etika kerja islam menunjukkan nilai rata-rata 70,31 dan nilai median 69,00 atau nilai rata-rata nya diatas nilai median. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di dalam kinerjanya memiliki etika kerja islam di atas rata-rata.

Untuk variabel spiritualitas nilai rata-rata 35,29 dan nilai median 35,00 atau nilai rata-ratanya diatas nilai median. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan di dalam kinerjanya memiliki spiritualitas di atas rata-rata.

Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi nilai rata-rata 81,12 dan nilai median 82,00 atau nilai rata-ratanya di bawah nilai median. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari masing-masing karyawan terhadap organisasi masih kurang.

Untuk variabel sikap perubahan organisasi, nilai rata-rata 65,00 dan nilai median 64,00 atau rata-ratanya di atas nilai median. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap terhadap perubahan

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*pearson correlation*) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban. Teknik korelasi yang digunakan adalah *pearson correlation product moment* untuk pengujian dua sisi.

a. Variabel Etika Kerja Islam

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 11.5 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Etika Kerja Islam

Butir pertanyaan	r - hitung	Signifikan	Status
1	0,463	0,000	Valid
2	0,553	0,000	Valid
3	0,594	0,000	Valid
4	0,691	0,000	Valid
5	0,675	0,000	Valid
6	0,542	0,000	Valid

7	0,647	0,000	Valid
8	0,719	0,000	Valid
9	0,596	0,000	Valid
10	0,651	0,000	Valid
11	0,616	0,000	Valid
12	0,581	0,000	Valid
13	0,635	0,000	Valid
14	0,509	0,000	Valid
15	0,605	0,000	Valid
16	0,728	0,000	Valid
17	0,640	0,000	Valid

Sumber : Hasil Analisis Data

Hasil pengujian yang terlihat pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel menunjukkan bahwa valid dimana nilai signifikannya di bawah 0,05. Hal ini berarti beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan pada variabel tersebut mampu

untuk menunjukkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

b. Variabel Spiritualitas

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 11.5 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Spiritualitas

Butir pertanyaan	r - hitung	Signifikan	Status
1	0,015	0,890	Tidak Valid
2	0,826	0,000	Valid
3	0,841	0,000	Valid
4	0,842	0,000	Valid
5	0,036	0,748	Tidak Valid
6	0,872	0,000	Valid
7	0,808	0,000	Valid
8	0,825	0,000	Valid

Sumber: Hasil analisis data

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa terdapat 2 butir pertanyaan yaitu Spiritual 1 dan spiritual 5 yang nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa butir pertanyaan tersebut tidak valid

Selanjutnya untuk pengolahan berikutnya data yang tidak valid tersebut akan direduksi atau dihilangkan.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 11.5 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir pertanyaan	r - hitung	Signifikan	Status
1	0,613	0,000	Valid
2	0,594	0,000	Valid
3	0,686	0,000	Valid
4	0,744	0,000	Valid
5	0,632	0,000	Valid
6	0,729	0,000	Valid
7	0,734	0,000	Valid
8	0,674	0,000	Valid
9	0,688	0,000	Valid
10	0,751	0,000	Valid

11	0,800	0,000	Valid
12	0,814	0,000	Valid
13	0,763	0,000	Valid
14	0,547	0,000	Valid
15	0,802	0,000	Valid
16	0,397	0,000	Valid
17	0,613	0,000	Valid
18	0,638	0,000	Valid
19	0,686	0,000	Valid
20	0,528	0,000	Valid
21	0,548	0,000	Valid
22	0,571	0,000	Valid
23	0,612	0,000	Valid

Sumber: Hasil analisis data

Hasil pengujian yang terlihat pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel menunjukkan bahwa

pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan pada variabel tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

d. Variabel Sikap Perubahan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS 11.5 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Sikap Perubahan Organisasi

Butir pertanyaan	r - hitung	Signifikan	Status
1	0,529	0,000	Valid
2	0,631	0,000	Valid
3	0,712	0,000	Valid
4	0,706	0,000	Valid
5	0,655	0,000	Valid
6	0,572	0,000	Valid
7	0,597	0,000	Valid
8	0,647	0,000	Valid
9	0,720	0,000	Valid
10	0,741	0,000	Valid

11	0,741	0,000	Valid
12	0,753	0,000	Valid
13	0,675	0,000	Valid
14	0,821	0,000	Valid
15	0,809	0,000	Valid
16	0,748	0,000	Valid
17	0,739	0,000	Valid

Hasil pengujian yang terlihat pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel menunjukkan bahwa valid dimana nilai signifikannya di bawah 0,05. Hal ini berarti beberapa pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan pada variabel tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dihitung dengan menggunakan *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen. Instrumen dikatakan andal (*reliable*)

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 11.5 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

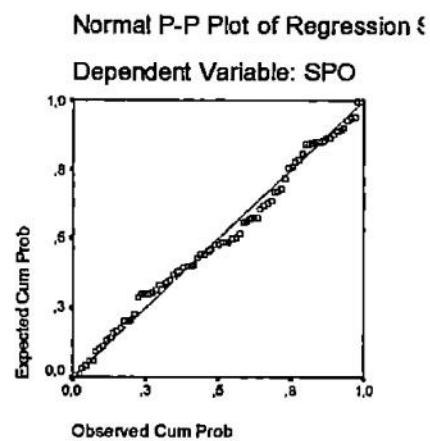
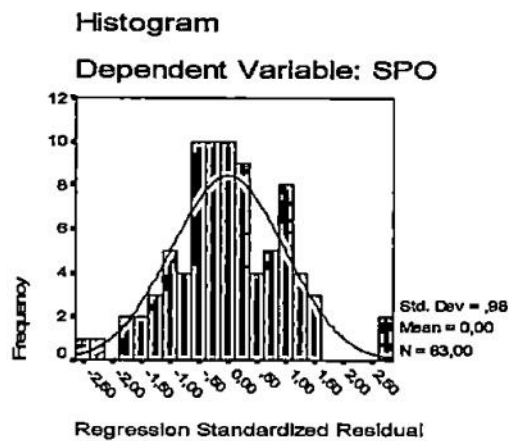
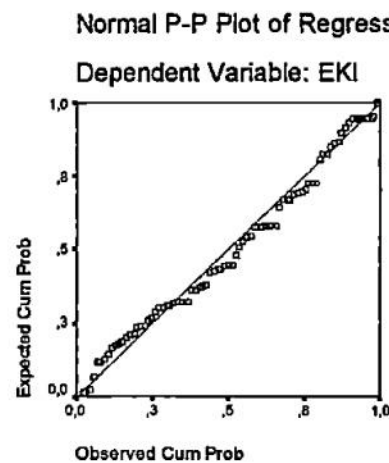
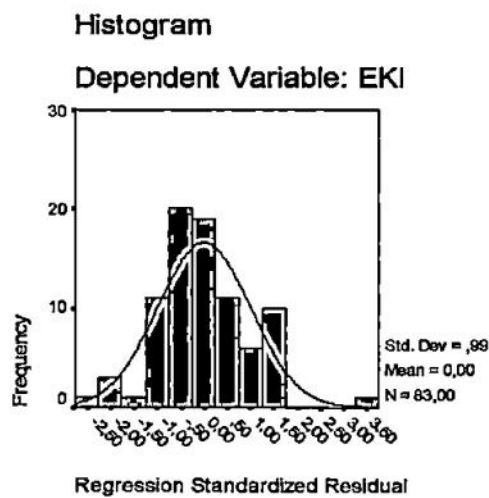
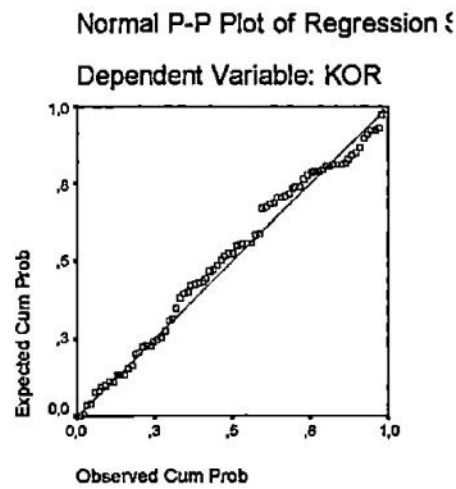
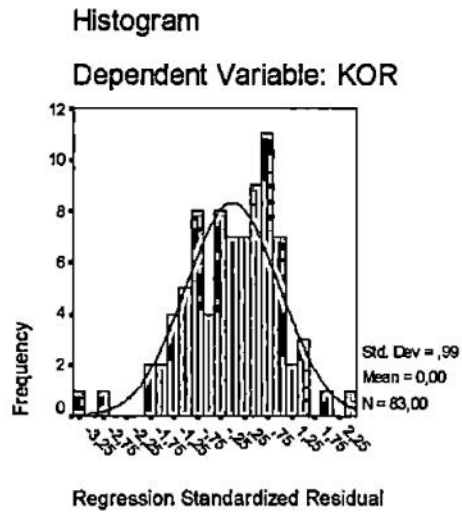
Variabel	Cronbach Alpha
Etika Kerja Islam	0,8991
Spiritualitas	0,9319
Komitmen Organisasi	0,9414
Sikap Perubahan Organisasi	0,9337

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk semua variabel diatas 0,6 sehingga variabel Etika Kerja Islam, Variabel Spiritualitas, Komitmen Organisasi, dan Sikap Perubahan Organisasi dinyatakan reliabel.

C. UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

Normal atau tidaknya suatu data dapat dideteksi dengan menggunakan plot grafik histogram dan normal p plot



Berdasarkan plot grafik histogram dan normal p-plot, nampak garis

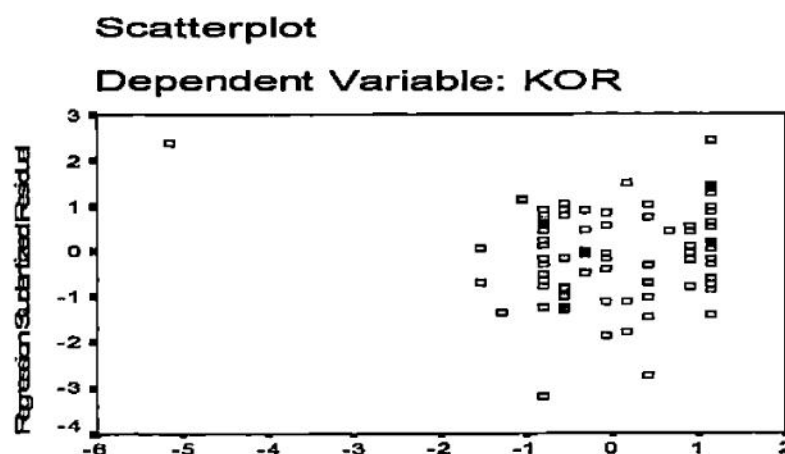
mengikuti garis diagonalnya, hal ini menunjukkan bahwa variabel etika

kerja islam, spiritualitas, komitmen organisasi, dan sikap perubahan organisasi berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Hasil pengujian dengan SPSS versi 11.5 untuk persamaan regresi variabel terikat (independen) dengan residualnya pada persamaan I, II, dan III menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

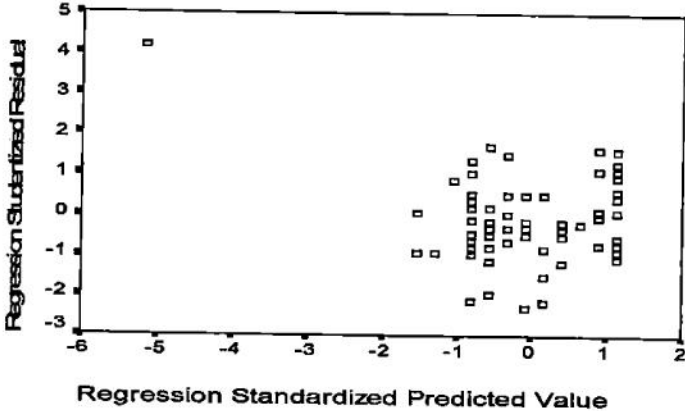
Persamaan regresi I



Persamaan regresi II

Scatterplot

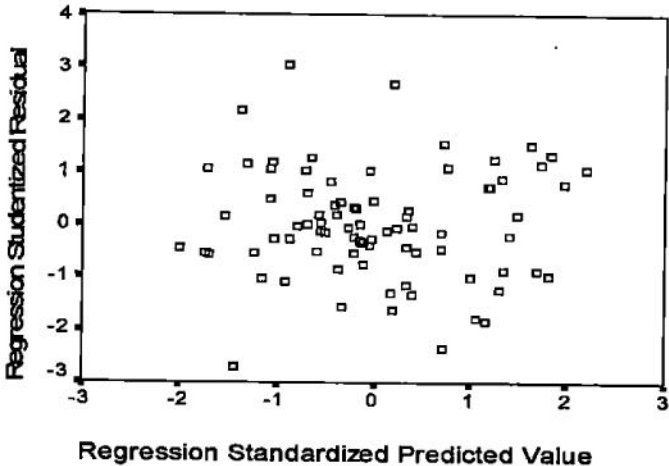
Dependent Variable: EKI



Persamaan III

Scatterplot

Dependent Variable: SPO



3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Suatu model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika diperoleh nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 untuk masing-masing variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas dengan SPSS 11.5 sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persamaan III	Komitmen	0,595	1,681	Tidak terjadi multikolinearitas
	Organisasi	0,638	1,567	
	Spiritualitas			
	Etika Kerja	0,421	2,373	
	Islam			

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk semua variabel bebas pada persamaan regresi III lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, maka tidak terjadi

D. Uji HIPOTESIS

Tabel 4.10

Hasil Analisis Regresi

Persamaan I

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,585	11,786		4,207	,000
	SPR	,894	,332	,287	2,694	,009

a Dependent Variable: KOR

Persamaan II

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,502	5,763		5,640	,000
	SPR	1,071	,162	,592	6,605	,000

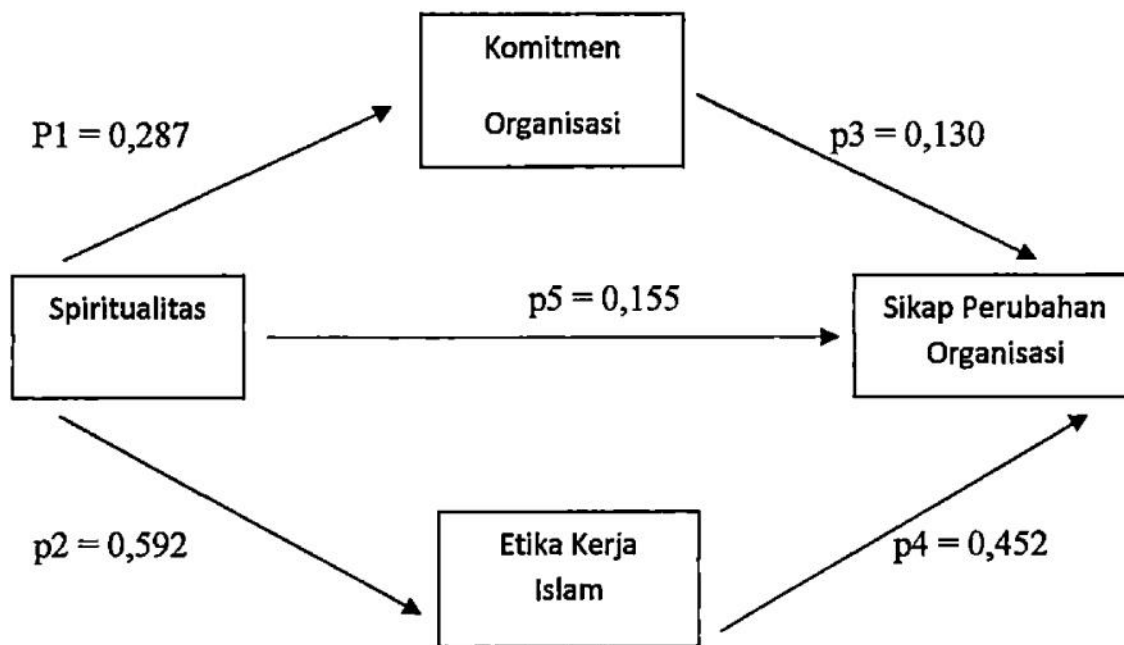
a Dependent Variable: EKI

Persamaan III

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,390	8,047		,794	,430
	KOR	,093	,079	,130	1,169	,246
	SPR	,343	,239	,155	1,437	,155
	EKI	,554	,162	,452	3,411	,001

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat digambar model analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 2.2

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil analisis regresi dan model analisis jalur, maka dapat dilakukan persamaan hipotesis sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS versi 11.5 pada persamaan I diketahui nilai standardized beta spiritualitas sebesar 0,287 dan signifikan pada 0,009. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga hipotesis 1 diterima

b. Hipotesis 2

Berdasarkan analisis dengan SPSS versi 11.5 pada persamaan II diketahui nilai standardized beta spiritualitas sebesar 0,592 dan signifikan pada 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etika kerja islam, sehingga hipotesis 2 diterima.

c. Hipotesis 3

Berdasarkan analisis dengan SPSS versi 11.5 pada persamaan III , diperoleh nilai standardized beta untuk komitmen organisasi sebesar 0,130 dan signifikan pada 0,246.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap perubahan organisasi merupakan hubungan langsung atau tidak langsung dapat dilihat dengan analisis jalur sebagai berikut :

Pengaruh langsung $= p5 = 0,155$

Pengaruh tidak langsung $= p1 \times p3 = 0,287 \times 0,130 = 0,037$

Berdasarkan $p5$ lebih besar daripada perkalian $p1$ dan $p3$, maka disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap perubahan organisasi merupakan pengaruh langsung. Jadi komitmen organisasi tidak mempengaruhi atau tidak memediasi hubungan antara spiritualitas terhadap sikap perubahan

d. Hipotesis 4

Berdasarkan analisis dengan SPSS versi 11.5 pada persamaan III , diperoleh nilai standardized beta untuk etika kerja islam sebesar 0,452 dan signifikan pada 0,01. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh etika kerja islam terhadap sikap perubahan organisasi merupakan hubungan langsung atau tidak langsung dapat dilihat dengan analisis jalur sebagai berikut :

$$\text{Pengaruh langsung} = p5 = 0,155$$

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = p2 \times p4 = 0,592 \times 0,452 = 0,267$$

Berdasarkan $p5$ lebih kecil daripada perkalian $p2$ dan $p4$, maka disimpulkan bahwa pengaruh etika kerja islam terhadap sikap perubahan organisasi merupakan pengaruh tidak langsung. Jadi etika kerja islam mempengaruhi atau memediasi hubungan antara spiritualitas terhadap sikap perubahan organisasi secara positif dan signifikan, sehingga hipotesis 4 diterima.

e. Hipotesis 5

Berdasarkan analisis dengan SPSS versi 11.5 pada persamaan III , diperoleh nilai standardized beta untuk spiritualitas sebesar 0,155 dan signifikan pada 0,155.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap perubahan organisasi.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi dalam kinerja organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi spiritualitas yang ada dalam diri karyawan, maka akan semakin baik komitmen seseorang dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Meinita (2004) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif, dan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh terhadap sikap karyawan dalam menghadapi perubahan organisasi.

Pada pengujian hipotesis 2 didapatkan hasil bahwa spiritualitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etika kerja Islam. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Clark dan Dawson, Maryani dan Ludigdo, Baihaqi dkk, dalam Tikollah dkk, (2006) menunjukkan spiritualitas dan EQ sebagai faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku etis seseorang.

Pada pengujian hipotesis 3 didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi atau tidak memediasi hubungan antara spiritualitas terhadap sikap perubahan organisasi, maka disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap sikap perubahan organisasi merupakan pengaruh langsung namun tidak signifikan. Hal ini disebabkan karena tingkat signifikansi sebesar 0,246 karena lebih dari $\alpha = 0,05$. Peneliti memiliki dugaan

arah komitmen mereka terhadap transaksi halal/haram daripada ke organisasi itu sendiri, karena walaupun LKS mempertahankan transaksi halal/haram tetapi terkadang terjadi kemungkinan adanya penyimpangan yang dilakukan meskipun kecil, sehingga diperlukan Dewan Pengawas Syariah untuk mengawasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Cordery, Moeday et al dalam Meinita (2004) yang menyatakan bahwa komitmen memiliki kedudukan yang tinggi bagi orang-orang yang meyakini, karena mereka menerima lebih banyak makna dari suatu hubungan, maka karyawan yang berkomitmen akan mau untuk membalas usaha atas nama perusahaan, berkenaan dengan masa lalu yang didapatkan. Ini menunjukkan bahwa orang yang memiliki komitmen yang tinggi ia bersedia melakukan perubahan yang diyakini dapat menjadikan organisasi menjadi lebih baik di masa depan.

Pada pengujian hipotesis 4 didapatkan hasil etika kerja islam mempengaruhi atau memediasi hubungan antara spiritualitas terhadap sikap perubahan organisasi secara positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian Nurcholis dalam Rahmawati (2007) yang mengatakan bahwa perilaku etis seseorang dalam organisasi menurut etika kerja islam dipengaruhi oleh tingkat keimanan. Menurut Rahmawati (2007) seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan mengeluarkan seluruh kemampuannya, seperti yang diajarkan dalam etika kerja islam bahwa seseorang yang bekerja secara *kaffah* atau menyeluruh sehingga akan membawa dampak etika kerja islam yang

Pada pengujian hipotesis 5 didapatkan hasil bahwa spiritualitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap sikap perubahan organisasi. Hal ini disebabkan karena tingkat signifikansi sebesar 0,155 karena lebih dari $\alpha = 0,05$. Peneliti menduga hal ini terjadi karena spiritualitas karyawan yang bekerja di Lembaga Keuangan Syariah lebih didorong adanya sentimen keagamaan sehingga mereka menganggap bahwa yang terpenting bagi mereka adalah perubahan kualitas hubungan yang lebih baik diutamakan ke pada Tuhan daripada perubahan organisasi. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Madlin dalam Ghazali (2002) terhadap 512 manajer dan pemilik perusahaan di Amerika Serikat, menunjukkan bahwa hampir dua pertiga responden menyatakan bahwa mereka spiritualis. Dalam penelitian tersebut, lebih dari 65 persen responden menyatakan bahwa dalam mengambil keputusan bisnis yang sulit mereka sering berpaling ke Tuhan dan 68 persen percaya bahwa kepercayaan beragama mereka berpengaruh terhadap bagaimana mereka mengelola pegawainya. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa tingkat spiritualitas mempunyai peran penting di dalam membentuk persepsi dan sikap / nilai karyawan maupun pemilik bisnis di Amerika Serikat dalam mengambil keputusan untuk perubahan dalam organisasinya.