

Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia

Amilin

Prodi Akuntansi, FEB UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
amilin@uinjkt.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh lingkungan beretos kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan kinerja akuntan, dengan stres kerja sebagai variabel moderating. Populasi penelitian ini adalah profesi akuntan manajemen yang bekerja pada institusi keuangan berbasis Islam di Indonesia. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengujian data untuk menjawab hipotesis menggunakan metoda simple regression dan moderated regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bukti empiris antara lain: Pertama, etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Kedua, stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan. Ketiga, etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Terakhir, stres kerja tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Hasil penelitian ini penting bagi para pimpinan organisasi khususnya bagian SDM sebagai salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Kata Kunci: *Etos kerja Islam, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja akuntan*

Abstract

The purpose of this study to obtain empirical evidence about the impact of Islamic work ethic environment on job satisfaction

and performance accountant, with work stress as a moderating variable. The population of the study is the profession of management accounting who works in Islamic financial institution in Indonesia. The sample selection uses a purposive sampling method. Collecting the primary data use a questionnaire. Hypothesis testing uses the simple regression methods and moderated regression analysis. The results of the study are as follows: first, the Islamic work ethic influence the accountant job satisfaction. Second, job stress can moderate the influence of Islamic work ethics on the accountant job satisfaction. Third, Islamic work ethic does not affect the accountant performance. Finally, work stress can not moderate the influence of Islamic work ethics on the accountant performance. The results of the study are necessary for the organization's leaders, especially the human resources department as one of the references to guide and to empower the employees to achieve the goals and objectives of the organization..

Keywords: *Islamic works ethics, job stress, job satisfaction, accountant performance*

PENDAHULUAN

Isu tentang etika tak pernah habis untuk dibahas dan dikaji. Quddus *et al.* (2009) mengemukakan bahwa pengajaran materi tentang etika dalam institusi pendidikan maupun penerapannya dalam dunia bisnis cenderung mengalami peningkatan yang signifikan. Pendapat ini didukung oleh Jalil *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa praktek etika membantu organisasi dalam menjaga hubungan baik dengan organisasi lain maupun dengan para pelanggannya. Pembahasan etika dalam studi ini difokuskan pada etika kerja Islam. Etika kerja Islam menarik untuk diteliti karena langsung bersumber dari nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadits (Ali dan Al-Owaihian, 2008). Etika kerja Islam ini di dalamnya mencakup unsur-unsur ekonomi, sosial dan moral (Asifudin, 2004). Selain itu, konsep etika dalam Islam memberikan landasan ideologis bagi para pemeluknya dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi (Ali, 1992).

Studi-studi sebelumnya tentang etika difokuskan pada praktek tentang pengelolaan SDM, misalnya tentang komitmen dan kinerja pegawai, kepuasan kerja dan perputaran pegawai. Studi-studi tersebut antara lain dilakukan oleh Haroon *et al.* (2012), Mohamed *et al.* (2010), Rahman *et al.* (2006), Rokhman (2010) dan Yousef (2001). Studi tentang etika dan inovasi organisasi dilakukan oleh Abbasi *et al.* (2012), Kumar dan Rose (2010). Studi tentang etika dan kinerja perusahaan dilakukan oleh Abbasi *et al.* (2012). Relevan dengan penelitian-penelitian tersebut, studi ini membahas tentang dampak etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel moderating.

Stres kerja merupakan masalah serius yang sering dirasakan oleh pegawai. Adeoye (2002) menyatakan bahwa stres kerja biasanya berkaitan dengan hubungan interpersonal antar pegawai di tempat kerja, seperti konflik dengan supervisor, konflik dengan rekan kerja, konflik dengan bawahan atau konflik dengan kebijakan manajemen. Di beberapa organisasi, pegawai dipaksa untuk mematuhi aturan organisasi, kebijakan dan prosedur yang mereka rasakan tidak adil, dan mereka berada dalam lingkungan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung peningkatan kinerja pegawai (Sert *et al.*, 2014). Pegawai akan merasa stres apabila tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan mereka (Tziner dan Sharoni, 2014). Sejumlah faktor yang memicu munculnya stres kerja antara lain: kelebihan peran, merasa diisolasi, jam bekerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, hubungan yang kurang baik antara rekan kerja, ambiguitas peran, perilaku pelecehan dan minimnya kesempatan untuk pengembangan diri dan promosi karir (Ofoegbu dan Nwandiani, 2006).

Hasil studi yang dilakukan oleh Levy dan Dubinsky (1983) yang dikutip oleh Jaramillo *et al.* (2013) menunjukkan bahwa tingkat stres akan meningkat apabila pegawai mendapat hambatan yang berhubungan dengan masalah etika. Sedangkan Jaramillo *et al.* (2013) menemukan bukti empiris bahwa etos kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan dalam menurunkan stres. Selanjutnya, Sert *et al.* (2014) menambahkan bahwa pengembangan etos kerja dapat membantu dalam mengurangi tingkat stres kerja pegawai. Dengan demikian, permasalahan stres yang dihadapi pegawai tidak dapat diabaikan

karena dapat berimplikasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

Mengingat betapa penting dan strategisnya peran dan tanggung jawab akuntan, maka masalah stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja akuntan perlu mendapat perhatian secara serius untuk ditangani secara baik dan benar. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan dengan sukarela memberikan kontribusi lebih kepada institusinya (Podsakoff, *et al.*, 2006). Hal ini berlaku sebaliknya, apabila akuntan merasa tidak puas dan terlalu stres dengan pekerjaannya, maka kasus skandal keuangan dalam dunia bisnis sangat mungkin akan terjadi lagi sehingga menurunkan kinerja akuntan. Seperti dinyatakan oleh Bernardin dan Russel (1998), kinerja pegawai merupakan catatan mengenai dampak yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja pegawai juga menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. (Cherrington, 1994).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya terutama pada populasi responden yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada profesi akuntan manajemen dalam industri keuangan Islam di Indonesia yang belum pernah dikaji pada penelitian-penelitian sejenis sebelumnya. Isu ini menarik untuk diteliti di kalangan para akuntan karena: *pertama*, banyaknya skandal keuangan yang terjadi di dunia ini karena campur tangan para akuntannya. Kedua, profesi ini memegang peran penting dan bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan yang berkualitas bagi para *stakeholders* yang harus memperhatikan prinsip-prinsip *good governance* (IFAC, 2006).

KAJIAN LITERATUR

Etos Kerja Islam

Menurut Ali dan Owaihan (2008) etos kerja Islam merupakan orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW. Sedangkan Asifudin (2004) berpendapat bahwa etos kerja Islam merupakan karakter dan

kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem aqidah Islam yang menjadi pedoman hidup.

Stres Kerja

Boswell (1992) menyatakan bahwa stres merupakan elemen dalam situasi kerja yang dapat berdampak merugikan dan menyakitkan. Sedangkan Greenberg dan Baron (2003) mendefinisikan stres sebagai pola keadaan emosional dan reaksi fisiologis yang timbul sebagai respon dari tuntutan yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Definisi lainnya oleh Ross dan Altmaie (1994) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan akumulasi dari sejumlah sumber-sumber stres, yaitu situasi-situasi pekerjaan yang dianggap sebagai tekanan bagi kebanyakan orang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan subyektif tentang seberapa banyak kebutuhan individu dapat dipenuhi dari pekerjaan (Griffin et al, 2010 dan Spector, 1996). Sedangkan menurut Robbins (2013), kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Crossman dan Bassem, 2003).

Kinerja Akuntan

Definisi kinerja pegawai dalam konteks studi ini adalah kinerja akuntan. Kinerja pegawai didefinisikan oleh McCloyet *al.* (1994) sebagai perilaku pegawai yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Gibson *et.al.* (1996) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai ukuran yang digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja pegawai atau kinerja organisasi. Definisi lainnya oleh Bernardin dan Russel (1998) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah catatan mengenai dampak yang dihasilkan pada sebuah fungsi kerja atau kegiatan tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu.

Kerangka Konseptual dan Perumusan Hipotesis

Spector (1997) dan Silverthorne (2005) telah menguji hubungan antara etika kerja dengan kepuasan kerja. Hasil studi mereka diperoleh bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil studi ini diperkuat oleh temuan Vitell dan Davis (1990), Viswesvaran & Deshpande (1996), Yousef (2001), Koh dan Boo (2001) dan Rokhman (2010) yang menunjukkan bukti empiris bahwa etika kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut Boles *et al.* (1997) dan Yousef (2000) mempertegas bahwa pemahaman tentang hubungan antara etika kerja dengan kepuasan kerja dapat memperjelas turunya tingkat kepuasan kerja.

Khan *et al.* (2015) melakukan penelitian dengan menguji variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja dengan etos kerja islam sebagai variabel pemoderasi. Hasil pengujiannya menunjukkan bahwa keadilan prosedural berhubungan positif dengan kepuasan kerja dengan penerapan etos kerja islam yang tinggi, namun berhubungan negatif bagi karyawan dengan etos kerja islam yang rendah. Apabila variabel stres kerja dihubungkan dengan pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja maka diduga bahwa etos kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Jika stres kerja pegawai rendah maka etos kerja Islam dapat meningkatkan kepuasan kerja akuntan, dan sebaliknya jika tingkat stres kerja tinggi maka etos kerja Islam dapat menurunkan kepuasan kerja akuntan.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam *et al.* (2015) menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil studi Imam *et al.* (2015) dikonfirmasi oleh Hayati dan Indra (2012) yang memperoleh bukti empiris bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan Ali dan Al-Owaidan (2008) menambahkan keterangan bahwa keberhasilan implementasi etos kerja Islam dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini dikonfirmasi oleh beberapa penelitian lainnya, yaitu Bowers dan McIver (2001), Iman *et al.* (2015), Myburgh dan Poggenpoel (2002) dan Norton (1998) yang menunjukkan bukti bahwa ketika pegawai bekerja dalam sebuah lingkungan yang

memiliki nilai-nilai etos rendah dan tidak menerapkan prinsip-prinsip keadilan, maka pegawai akan rentan terhadap stres kerja yang tinggi (Sert *et al.*, 2014). Dengan demikian, apabila variabel stres kerja dihubungkan dengan pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan maka diduga bahwa stres kerja dapat memoderasi pengaruh etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Dari beberapa temuan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H_{a1}** : Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan.
- H_{a2}** : Stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan.
- H_{a3}** : Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja akuntan.
- H_{a4}** : Stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian, Populasi, Data Penelitian, dan Metode Pemilihan Sampel

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah profesi akuntan manajemen. Sampel penelitian yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah para akuntan yang bekerja di institusi keuangan Islam di Indonesia. Data penelitian diperoleh dari jawaban responden yang dituangkan dalam kuesioner. Periode pengumpulan data dilakukan pada bulan April sampai bulan Juni 2015. Pemilihan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan kriteria memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun sebagai akuntan manajemen di lembaga keuangan berbasis Islam di Indonesia. Alasan penggunaan metode ini karena relevan dengan tujuan penelitian.

Pengukuran Variabel

Variabel Etos Kerja Islam diukur dengan 17 item pernyataan menggunakan Skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Ali (1992). Variabel Stres kerja diukur dengan 7 item pernyataan menggunakan Skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh House dan Rizzo (1972), diadopsi oleh Caplan *et al.* (1975) dan pernah digunakan oleh Rout dan Rout (1993) dan Wallace *et al.* (2010). Variabel Kepuasan Kerja diukur dengan 7 item pernyataan menggunakan Skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Al-Dmour and Awamleh (2002). Variabel Kinerja Akuntan diukur dengan 5 item pernyataan menggunakan Skala *Likert* 5 poin yang dikembangkan oleh Al-Dmour dan Awamleh (2002) dan diadaptasi oleh Fernandes dan Awamleh (2006).

Teknik Analisis Data

Data diuji menggunakan uji statistik deskriptif dan uji kualitas data. Pengujian statistik deskriptif terdiri dari: jumlah data (*sum*), data maksimum, data minimum, data rata-rata (*mean*), dan data deviasi standar. Sedangkan pengujian kualitas data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan dengancara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas data menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu pernyataan dapat dikategorikan reliabel jika nilai *alpha* lebih besar dari 0,6 (Nunnaly, (1967) dalam Ghozali (2011)). Metode pengujian hipotesis menggunakan metode *Simple Regression* dan *Moderated Regression Analysis*. Persamaan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 * EKI + e$$

$$KK = a + \beta_1 * EKI + \beta_2 * SK + \beta_3 (EKI * SK) + e \quad (2)$$

$$KA = a + \beta_1 * EKI + e$$

$$KA = a + \beta_1 * EKI + \beta_2 * SK + \beta_3 (EKI * SK) + e$$

Keterangan:

$$KK = \text{Kepuasan Kerja}$$

- KA = Kinerja Akuntan
- EKI = Etos Kerja Islam
- SK = Stres Kerja
- a = Konstanta
- $\beta_1-\beta_3$ = Koefisien Regresi
- e = Random Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat Pengembalian Kuesioner dan Profil Responden

Jumlah kuesioner yang didistribusikan sebanyak 239 eksemplar. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 208 eksemplar (87,03%). Data yang bisa diolah sebanyak 202 eksemplar (84,52%). Pada Tabel 1 disajikan profil responden berdasarkan posisi jabatan. Dari data tersebut, mayoritas responden berada pada posisi staf (138 orang) sedangkan lainnya asisten manajer (38 orang), manajer (11 orang), senior manajer (4 orang), direktur (1 orang), posisi lainnya (10 orang).

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Posisi Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staff	138	68,3	68,3	68,3
Asisten Manajer	38	18,8	18,8	87,1
Manajer	11	5,4	5,4	92,6
Senior Manajer	4	2,0	2,0	94,6
Direktur	1	,5	,5	95,0
Lainnya	10	5,0	5,0	100,0
Total	202	100,0	100,0	

Sumber: Hasil pengolahan data

Hasil Uji Statististik Deskriptif

Pada Tabel 2 disajikan hasil uji statistik deskriptif variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Statistis Deskriptif

	N	Mini Mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Etos Kerja Islam	202	17	51	29,11	6,462
Stres Kerja	202	14	35	23,96	3,806
Kepuasan Kerja	202	14	35	23,96	3,806
Kinerja Akuntan	202	1	21	12,60	2,613
Valid N (listwise)	202				

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel etos kerja Islam 29,11; variabel stres kerja 23,96; variabel kepuasan kerja 23,96; dan variabel kinerja akuntan 12,6.

Hasil Uji Kualitas Data

Berikut ini disajikan hasil uji validitas dan reliabilitas data pada empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Etos Kerja Islam (EKI), Stres Kerja (SK), Kepuasan Kerja (KK), Kinerja Akuntan (KA). Pada Tabel 3 berikut ini disajikan hasil uji validitas data untuk variabel Etos Kerja Islam.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja Islam

Pernyataan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
EKI1	,375**	0,000	Valid
EKI2	,609**	0,000	Valid
EKI3	,627**	0,000	Valid
EKI4	,442**	0,000	Valid
EKI5	,635**	0,000	Valid
EKI6	,544**	0,000	Valid
EKI7	,464**	0,000	Valid
EKI8	,635**	0,000	Valid
EKI9	,453**	0,000	Valid
EKI10	,612**	0,000	Valid
EKI11	,481**	0,000	Valid
EKI12	,631**	0,000	Valid

EKI13	,598**	0,000	Valid
EKI14	,552**	0,000	Valid
EKI15	,631**	0,000	Valid
EKI16	,665**	0,000	Valid
EKI17	,479**	0,000	Valid

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua item (17 item) pernyataan pada variabel Etos Kerja Islam dinyatakan *valid* karena semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 (*2-tailed*). Selanjutnya, pada Tabel 4 berikut ini disajikan hasil uji validitas data untuk variabel Stres Kerja.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
SK1	,797**	0,000	Valid
SK2	,800**	0,000	Valid
SK3	,721**	0,000	Valid
SK4	,718**	0,000	Valid
SK5	,738**	0,000	Valid
SK6	,071	0,000	Valid
SK7	,727**	0,000	Valid

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua item (7 item) pernyataan pada variabel Stres Kerja dinyatakan *valid* karena semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 (*2-tailed*). Selanjutnya, pada Tabel 5 berikut ini disajikan hasil uji validitas data untuk variabel Kepuasan Kerja.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KK1	,404	0,000	Valid
KK2	,644	0,000	Valid
KK3	,725	0,000	Valid
KK4	,785	0,000	Valid
KK5	,696	0,000	Valid
KK6	,754	0,000	Valid
KK7	,728	0,000	Valid

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa semua item (7 item) pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan *valid* karena semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 (*2-tailed*). Selanjutnya, pada Tabel 6 berikut ini disajikan hasil uji validitas data untuk variabel Kinerja Akuntan.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Akuntan

Pernyataan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KA1	,733	0,000	Valid
KA2	,722	0,000	Valid
KA3	,554	0,000	Valid
KA4	,719	0,000	Valid
KA5	,518	0,000	Valid

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa semua item (5 item) pernyataan pada variabel Kinerja Akuntandinyatakan *valid* karena semua item pernyataan memiliki nilai korelasi yang signifikan pada tingkat 0,01 (*2-tailed*). Selanjutnya, pada Tabel 7 berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas data.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja Islam (EKI)	0,742	Reliable
Stres Kerja (SK)	0,765	Reliable
Kepuasan Kerja (KK)	0,767	Reliable
Kinerja Akuntan (KA)	0,749	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Hipotesis dan Interpretasinya

Pada Tabel 8 berikut ini disajikan hasil uji hipotesis pertama (Ha1) dan hipotesis kedua (Ha2).

Tabel 8
Hasil Uji *Moderated Regression Analyses (MRA)*
Hipotesis 1 dan Hipotesis 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,106	,282		85,469	,000
	EKI	,817	,015	1,387	53,635	,000
	EKI#SK	,034	,001	1,566	60,564	,000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil pengujian pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap variabel kepuasan kerjasebesar 0,00. Berhubung nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis pertama (Ha₁) yang menyatakan “Etos kerja Islam berpengaruh terhadap

Kepuasan Kerja” dapat didukung. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam kedalam pekerjaan para akuntan yang bekerja pada industri keuangan Islam dapat mendorong mereka dalam meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Temuan ini selaras dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Spector (1997), Silverthorne (2005), Vitell dan Davis (1990), Viswesvaran & Deshpande (1996), Yousef (2001), Koh dan Boo (2001), Rokhman (2010), Boleset *al.* (1997) dan Yousef (2000) yang menunjukkan bahwa implementasi etos kerja Islam dapat meningkatkankepuasan kerja pegawai.

Temuan kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari hasil pengujian peran variabel stres kerja dalam memoderasi pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap variabel kepuasan kerja sebesar sebesar 0,00, maka hipotesis kedua (H_{a2}) yang menyatakan “Stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja” dapat didukung. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan akuntan. Temuan ini dapat dimaknai bahwa stres kerja yang rendah dapat meningkatkan pengaruh implementasi etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan. Sedangkan jika stres kerja tinggi maka pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan menjadi berkurang. Temuan ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Khan *et al.* (2015) yang menunjukkan bukti bahwa stres kerja dapat berperan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara variabel etos kerja Islam dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya, Tabel 9 berikut ini disajikan hasil uji hipotesis pertama (H_{a3}) dan hipotesis kedua (H_{a4}).

Tabel 9
Hasil Uji *Moderated Regression Analyses (MRA)*
Hipotesis 3 dan Hipotesis 4

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,936	,839		11,846	,000
	EKI	,026	,045	,065	,576	,565
	EKI#SK	,003	,002	,184	1,639	,103

a. Dependent Variable: KA

Sumber : Hasil pengolahan data

Dari tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari hasil pengujian pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap variabel kinerja akuntan sebesar 0,56. Berhubung nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ketiga (H_{a3}) yang menyatakan “Etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja akuntan” tidak dapat didukung. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam kedalam pekerjaan para akuntan yang bekerja pada industri keuangan Islam tidak dapat mendorong kinerja mereka dalam bekerja. Temuan ini tidak konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh Imam *et al.* (2015), Hayati dan Indra (2012), Ali dan Owaihan (2008) yang menunjukkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan terakhir pada pengujian hipotesis keempat (H_{a4}) menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari hasil pengujian variabel stres kerja dalam memoderasi pengaruh variabel etos kerja Islam terhadap variabel kinerja akuntan sebesar sebesar 0,10, maka hipotesis keempat (H_{a4}) yang menyatakan “Stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan” tidak dapat didukung. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa stres kerja tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan.

Temuan ini dapat dimaknai bahwa stres kerja tidak mampu meningkatkan maupun menurunkan pengaruh implementasi etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Temuan ini tidak konsisten dengan studi yang dilakukan oleh Bowers dan McIver (2001), Imants dan Van Zoelen (1995), Myburgh dan Poggenpoel (2002), Norton (1998), Sert *et al.* (2014) yang menunjukkan bukti bahwa ketika pegawai bekerjadalam sebuah lingkungan yang memiliki nilai-nilai etos kerja rendah dan tidak menerapkan prinsip-prinsip Islam, maka pegawai akan rentan terhadap meningkatnya stres dalam bekerja. Hasil penelitian ini penting bagi para pimpinan organisasi khususnya bagian SDM sebagai salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil pengujian data, maka dapat diperoleh empat kesimpulan sebagai berikut: *Pertama*, etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Kedua*, stres kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja. *Ketiga*, etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. *Terakhir*, stres kerja tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Hasil penelitian ini penting bagi para pimpinan organisasi khususnya bagian SDM sebagai salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat diajukan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya. *Pertama*, populasi industri yang diteliti sebaiknya homogen, misalnya profesi pada perbankan Islam saja, pada pegadaian Syariah saja, lembaga pendidikan Islam, atau industri lainnya yang homogen yang relevan dengan tujuan penelitian. Hal ini dengan argumentasi karena dengan industri yang homogen maka peraturan yang digunakan relatif homogen sehingga hasil yang diperoleh lebih spesifik dan dapat mengeksplorasi isu secara lebih mendalam. *Kedua*, dapat menggunakan responden lain selain akuntan manajemen, misalnya: auditor eksternal, auditor internal, maupun profesi lain yang relevan dengan tujuan

penelitian. *Ketiga*, dapat menambahkan variabel lain dalam pengujian, misalnya variabel komitmen pegawai, variabel keadilan organisasi, variabel keinginan untuk pindah kerja, atau variabel-variabel lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S. Ghulam, M.M. & Muzammil, H. (2012). Islamic work ethics: How they affect organizational learning, innovation and performance, Actual Problems of Economics. Accepted for Publication in December 2012. Retrieved from <http://www.ciitlahore.edu.pk/Papers/Abstracts/539-8588666007891963308.pdf>.
- Adeoye, E.A. (2000). Correlates of Job Stres among Females Academics at the University of Ilorin. *The Nigerian Journal for Guidance and Counselling*, 4, 126-179.
- Ali, J.A. (1992). Islamic work ethic in Arabia. *Journal of Psychology*, 126(5), 507–517.
- Ali, J. A., dan Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.
- Al-Dmour, H. & Awamleh, R.A. (2002). Effects of Transactional and Transformational Leadership Styles of Sales Managers on Job Satisfaction and Self-Perceived Performance of Sales People: a Study of Jordanian Manufacturing Public Shareholding Companies', *Dirasat: Administrative Sciences Series*, 29(1), 247-61.
- Asifudin, Ahmad J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Muhammadiyah University Press, Surakarta.
- Bernardin, H. J., & Russel A. E. J. (1998). *Human Resources Management: An Experimental Approach*, Second Edition, New York, Irwin McGraw-Hill Inc.
- Boles, M. W. Johnston, & J. E. Hair, Jr. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict, and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17, 1 (Winter), 17-28.
- Boswell, C. A. (1992). Work Stres and Job Satisfaction for the Community Heath Nurse. *Journal of Community Health Nursing*, 9(4).
- Bowers, T., & Mclver, M. (2001). *Ill-Health Retirement and Absenteeism among Teachers*. Research Report No.235. School of Education, University of Cambridge.
- Caplan, R., Cobb, S., French, J., Van Harrison, R., & Pinneau, S. (1975). *Demands and Worker Health: Main Effects and Organizational Differences*. Washington, DC: Government Printing Office.

- Cherington, J. D. (1994). *Organizational Behavior: The Management of Individuals and Organizational Performance* (Second Edition), Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Crossman, A., & Bassem, A. Z. (2003). Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18(4), 368-376.
- Fernandes, C. & Raed, Awamleh. (2006). Impact of Organizational Justice in an Expatriate Work Environment. *Management Research News*. 29(11),701-712.
- Griffin, M.L., Hogan, N.L., Lambert, E.G., Tucker-Gail, K.A. & Baker, D.N. (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment and the Burn out of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-55.
- Greenberg, J. & Baron R. A. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, James, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organizational Behavior, Structure, Processes* (8th ed.). Nunuk Adiarni translation. Binarupa Script. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haroon, M., Zaman, H.M.F. & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Health care Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-12.
- House, R. J. & Rizzo, J. R. 1972. Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in A Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance Journal*. 10(2).
- Hayati, K. & Indra, C. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 65, 1102 – 110.
- Imam, A., Sattar, A. A. & Saima, M. (2015). Employee Performance from The Lens of Islamic Work Ethics:

- Mediating Role of Personality X and Y. *Sci, Int, (Lahore)*, 27 (1), 415-422.
- Imants, J., & Van Zoelen, A. V. (1995). Teachers' Sickness Absence in Primary Schools, School Climate and Teachers' Sense of Efficacy. *School Organization*, 15
- International Federation of Accountants (IFAC). (2006). *Code of Ethics for Professional Accountants*.
- Jalil, A., Azam, F. & Rahman, M.K.(2010). Implementation Mechanism of Ethics in Business Organizations. *International Business Research*.
- Jaramillo, F., Mulki, J. P. & Boles, J.S. (2013). Bringing Meaning to the Sales Job: The Effect of Ethical Climate and Customer Demandingness. *Journal of Business Research*, 2301-2307.
- Khan, K., M. Abbas, A. Gul, & U. Raja. (2015). Organizational Justice and Job Outcomes: Moderating Role of Islamic Work Ethic. *Journal Business Ethics*, 126, 235–246.
- Koh, H. C., & Boo, E. H. (2001). The link between organizational ethics and Job satisfaction: A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), 309–324.
- Kumar, N. & Rose, R. C. (2012). The Impact of Knowledge Sharing and Islamic Work Ethic on Innovation Capability. *Cross Cultural Management*, 19(2).
- Mohamed,N.,Karim,N.S. A. & Hussein, R. (2010). Linking Islamic Work Ethic to Computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organisational Commitment in Malaysia. *Journal ofBusiness Systems, Governance andEthics*,5(1),13-23.
- McCloy, A. R., Campbell, P. J., & Cudeck, R. (1994). A Confirmatory Test A Model of Performance Determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-505.
- Myburgh, C., & Poggenpoel, M. (2002). Teachers' Experience of their School Environment Implications for Health Promotion. *Education*,123, 260–279.
- Norton, M.S. (1998). Teacher Absenteeism: Growing Dilemma in Education. *Contemporary Education*,69, 95–99.

- Ofoegbu, F. & Nwandiani, M. (2006). Level of Perceived Stress among Lecturers in Nigerian Universities. *Journal of Instructional Psychology*, 33 (1), 66-74.
- Podsakoff, M. et al. (2006). Transformational Leader Behaviours and their Effect on Followers' Trust in Leader, Satisfaction and OCB. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7).
- Quddus, M., Bailey, III, H. & White, L. R. (2009). Business Ethics: Perspectives from Judaic, Christian, and Islamic Scriptures. *Journal of Management Spirituality Religion*, 6(4), 323-34.
- Rahman, N. M., Muhamad, N. & Othman, A. S. (2006). The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis. *Malaysian Management Review*
- Robbins & Judge. (2008). *Organizational Behavior*. Publisher: Salemba Empat, Twelve Edition: Jakarta.
- Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-27.
- Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen*, 4(1).
- Ross, R. R. & Altmeir, E. M. (1994). *Intervention in Occupational Stress*. London, Sage Publication.
- Rout, U dan Rout, J. K. (1994). Job Satisfaction, Mental Health and Job Stress Among General Practitioners Before and After the New Contract-a Comparative Study. *Oxford University Press*, 11(3).
- Sert, A., Elci, M., Uslu, T. & Sener, I. (2014). The Effects of Organizational Justice and Ethical Climate on Perceived Work Related Stress. *Social and Behavioral Sciences*, 150, pp. 1187 – 1198.
- Silverthorne, C. P. (2005). *Organizational Psychology in Cross Cultural Perspective*. New York: NYU.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*, John Wiley, New York.

- Tziner A. and Sharoni G. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Work Family Conflict: Examination of their Interrelationships with Respondents from a non-Western Culture. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 30, 35-42.
- Vitell, S. J., & Davis, D. L. (1990). The Relationship Between Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 9, 489–494.
- Viswesvaran, C., & Deshpande, S. P. (1996). Ethics, Success, and Job Satisfaction: A Test of Dissonance Theory in India. *Journal of Business Ethics*, 15, 1065–1069.
- Wallace, S. L., Jayoung, L. and Sang, M. L. 2010. Job Stres, Coping Strategies, and Burnout Among Abuse-Spesific Counselors. *Journal of Employment Conseling*, 47(3).
- Yousef, D. (2001). Islamic Work Ethic; a Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. *PersonnelReview*, 30,52-69.