

PENGARUH ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Kurniawati, ²Chalimah

^{1,2}*Prodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pekalongan*
kurniawatifadhilah@gmail.com

ABSTRAK

Tata kelola perusahaan yang baik dapat terwujud karena adanya etika, moral dan nilai secara internal dan institusi secara eksternal. Disamping itu komitmen terhadap organisasi dan budaya organisasi juga dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang bersangkutan dengan karyawan yang ditunjukkan melalui pemikiran dan memprioritaskan kegiatannya (usaha dan kerja keras) untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling*. Metode pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuisioner kepada 30 responden. Pengukuran indikator variabel kuisioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan simultan (Uji -F), uji signifikan parsial (Uji- t) dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian didapatkan bahwa ada pengaruh antara etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: etika kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Good corporate governance can be realized because of ethics, morals and values internally and externally). Besides that, commitment to the organization and organizational culture is also seen as a value orientation towards the organization concerned with employees which is shown through thinking and prioritizing their activities (effort and hard work) to achieve company goals. The method in this study with a quantitative approach. The results of the study found that there was an influence between work ethics, organizational culture and organizational commitment on employee performance. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique. The data collection method was carried out by distributing questionnaires to 30 respondents. Measurement of the indicators of the questionnaire variables in this study used a Likert Scale. The analytical method used is multiple linear regression analysis by first carrying out the classical assumption test which includes the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, and hypothesis testing used is the simultaneous significant test (F-Test), partial significant test (Test - t) using the SPSS program. The purpose of this study was to analyse the influence between work ethics, organizational culture and organizational commitment on employee performance.

Keywords: *work ethics, organizational culture, organizational commitment, employee performance.*

PENDAHULUAN

VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity*) merupakan salah satu tantangan bisnis yang dihadapi perusahaan-perusahaan saat ini. Tidak sedikit investor baik local maupun internasional akan melihat tata kelola perusahaan yang baik dan kuat. Tata

kelola ini dapat menentukan dan mengendalikan arah dan kinerja perusahaan. (Pambudi S, 2015). VUCA disini dapat diatasi dengan VUCA juga yaitu *Vision, Understanding, Clarity* dan *Agility*.

Para pemangku kepentingan perusahaan harus membaca situasi dan kondisi perusahaan terutama dalam menghadapi lingkungan yang kuat dan lemah baik dalam tata kelola perusahaan maupun pada budaya etis. Tata kelola perusahaan yang baik dapat terwujud karena adanya etika, moral dan nilai secara internal dan institusi secara eksternal (John D. Sullivan, 2009). Etika bisnis dan tata kelola perusahaan berjalan bersamaan, karena aktivitas perusahaan harus mengikuti praktik etis dan juga kan mengikuti praktik tata kelola perusahaan yang terbaik dan perusahaan dijalankan secara etis.

Prinsip etika bisnis menurut Pirson dan Lawrence (2010), prinsip etis merupakan tuntunan bagi perilaku moral, misalnya: kejujuran (*honesty*), pegang janji (*keeping promise*), membantu orang lain (*helping others*), dan menghormati hak orang lain (*the right of others*). Prinsip etika bisnis meliputi: (a) tanggungjawab Bisnis dari *shareholders* ke *stakeholders*, (b) dampak ekonomis dan sosial dari bisnis menuju inovasi, keadilan dan komunitas dunia, (c) Perilaku bisnis dari hukum yang tersurat saling percaya, (d) sikap menghormati aturan, (e) dukungan bagi perdagangan multilateral, (f) sikap hormat bagi lingkungan alam, dan (g) menghindari operasi yang tidak etis.

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien jika didukung adanya karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi dan mempunyai kinerja yang baik. Disamping itu komitmen terhadap organisasi atau perusahaan juga dianggap penting karena dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dengan individu tersebut, dengan menunjukkan bahwa individu tersebut sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan sekaligus organisasinya dan akan berusaha akan memberikan segala hal yang dimilikinya (usaha dan kerja keras) untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hal lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan adalah budaya kerja dan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Budaya organisasi terbentuk dari sekelompok orang yang terorganisasi dengan mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama. Budaya dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Aspek-aspek ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawan. Untuk dapat mengelolanya dengan baik, diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi diyakini merupakan faktorpenentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Jika budaya organisasi berjalan dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Gultom, 2014).

Salah satu nilai yang terdapat dalam budaya organisasi adalah etika kerja. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar

pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para karyawan. Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang, karena penilaian masyarakat terhadap lembaga pendidikan adalah dari nama baik lembaga pendidikan tersebut yaitu dari faktor intern dan ekstern. Agar penerapan etika kerja sesuai dengan yang diinginkan dan dapat dilakukan secara lancar, maka perusahaan harus membuat pedoman etika kerja karyawan yang wajib dipahami dan dilaksanakan oleh setiap karyawan, yang sudah disepakati oleh para karyawan.

Malik (2014), mengatakan bahwa jika karyawan merasa terikat dengan nilai-nilai organisasi berupa budaya organisasi yang ada, maka dia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan loyal terhadap pekerjaan dan tempat mereka bekerja. Steers dan Porter (2003 dalam Soegandhi, dkk, 2013) melihat loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terikat oleh aktivitas-aktivitasnya. Akibat keterikatan itu menimbulkan keyakinan untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya diperusahaan tersebut. Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Bila seseorang memiliki loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu hal, maka orang tersebut bersedia berkorban terhadap hal yang dipercayainya. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di katakan apabila budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas sudah mengambil peran dalam lingkungan organisasi, maka dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Menurut Bertens (2013), etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kreitner & Kinichi (2014) berpendapat bahwa etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Menurut Pelly (dalam Sukardewi, 2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja

adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja.

Budaya Organisasi

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi di tunjukkan oleh kinerja sumber daya manusia yang baik dan budaya organisasi yang terkandung di dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut (Schein, 2010). Menurut Schein (2014), budaya organisasi mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Robbins & Judge (2013), budaya organisasi adalah suatu sistem makna Bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Luthans (2011) mengungkapkan budaya organisasi dalam bentuk yang sederhana sebagai nilai-nilai bersama dan keyakinan yang memungkinkan anggota organisasi untuk memahami peran mereka dan norma-norma organisasi. Hal serupa pula di ungkapkan oleh Wood, et al (dalam Hanggraeni, 2011), bahwa budaya organisasi adalah system yang di percayai dan nilai yang di kembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Sedangkan Kreitner & Kinicki (2014) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang di bagi dan di terima secara implisit begitu saja serta di pegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan yang beragam. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah dasar organisasi mengenai norma-norma, nilai nilai bersama tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Komitmen Organisasi

Istilah komitmen berasal dari Bahasa Inggris yakni "*commitment*" yang berarti menyatukan, menggabungkan dan memercayai dan mengalami perkembangan makna menjadi janji, mempercayakan, keterikatan dan kewajiban untuk jangka Panjang. Menurut Robbin dan Judge (2013) komitmen organisasi atau perusahaan adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai akan memihak pada tujuan-tujuan organisasi, serta memiliki keyakinan untuk tetap menjadi organisasi tersebut. Menurut John Mayer dan Natalie (1990) dalam Gumgum dan Ayu (2017), berpendapat bahwa komitmen adalah suatu keadaan individu, dimana individu tersebut menjadi terikat atas tindakannya. Melalui tindakannya tersebut, nantinya akan menimbulkan keyakinan yang dapat menunjang aktivitas dan keterlibatannya. Hal ini seiring dengan pendapat Griffin (2004) yang mengungkapkan bahwa seorang individu yang memiliki komitmen tinggi, kemungkinan akan melihat dirinya sendiri menjadi anggota sejati dalam sebuah organisasi, mengingat komitmen itu dapat dilakukan pada individu dalam konteks apapun.

Suatu hal dapat disebut komitmen apabila memenuhi ciri-ciri berikut diantaranya: terdapat perjanjian yang telah disepakati baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain yang berkaitan, terdapat tujuan yang hendak dicapai setelah melakukan komitmen, semua pihak yang terlibat dalam komitmen tersebut harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian, adanya rasa loyalitas atau kesetiaan baik dari diri sendiri maupun dari pihak yang bersangkutan apabila ingin tujuannya dapat tercapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Sedarmayanti (2013), mengatakan: Kinerja (*performance*) merupakan kata benda (*noun*) yang berarti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna, pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Kaswan (2012) adalah kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mungkin ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihannya dan pemahaman terhadap perubahan perubahan apa yang di butuhkan. Sedangkan Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) diantaranya:

1. Kualitas kerja: kerapihan hasil kerja, ketelitian bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati hatian dalam bekerja
2. Kuantitas kerja: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, kesalahan yang dilakukan dalam bekerja
3. Pelaksanaan tugas: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas
4. Tanggung jawab: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik perusahaan, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas

METODE

1. Desain Penelitian
 - a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah survei dengan pendekatan kuantitatif.

b. Lokasi Penelitian

Objek penelitian merupakan suatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian atau tempat/lokasi dimana seseorang meneliti sebuah riset. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan perusahaan ABC.

c. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan suatu wilayah yang digeneralisasikan meliputi objek maupun subjek yang memiliki suatu karakteristik dimana peneliti telah menetapkannya sebagai objek untuk dilakukan penelitian (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan perusahaan ABC yang telah memiliki pengalaman kerja satu tahun atau lebih. Adapun sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin yaitu $n = N/(1+(N \times e^2))$ dimana n adalah jumlah sampel yang dicari, N adalah jumlah populasi dan e adalah margin eror yang ditoleransi

d. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- 1) Sumber data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber aslinya tanpa perantara, yang berupa wawancara, observasi dari suatu objek atau kejadian. Penelitian ini membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survei) atau menjawab kuesioner.
- 2) Sumber data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung seperti buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasi maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

e. Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variable independent terdiri dari etika kerja, budaya organisasi, dan komitmen perusahaan, sedangkan variable dependennya adalah Kinerja Karyawan

Variabel	Sumber	DO	Indikator	Skala
Etika Kerja (X1)	Sinarno (2011)	Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral	1. Bekerja tulus penuh syukur	Likert (1-5)
			2. Bekerja penuh dengan integritas	
			3. Bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab	
			4. Bekerja penuh semangat	
			5. Bekerja serius dengan penuh pengabdian	
			6. Bekerja kreatif penuh suka cita	
			7. Bekerja unggul penuh dengan ketekunan	

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESES) 2023

			8. Bekerja sempurna penuh kerendahan hati	
Budaya Organisasi (X2)	Schein (2010)	Suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah tersebut	1. Adaptasi eksternal: misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan	Likert (1-5)
			2. Integrasi internal: Bahasa yang sama, Batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur	
			3. Asumsi-asumsi dasar: hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakikat kenyataan dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat kebenaran manusia, hakikat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas	
Komitmen Perusahaan (X3)	Robin dan Judge (2007)	suatu keadaan dimana seorang pegawai akan memihak pada tujuan-tujuan organisasi, serta memiliki keyakinan untuk tetap menjadi organisasi tersebut	1. terdapat penjanjian yang telah disepakati baik terhadap diri sendiri maupun pihak lain yang berkaitan,	Likert (1-5)
			2. terdapat tujuan yang hendak dicapai setelah melakukan komitmen	
			3. semua pihak yang terlibat dalam komitmen tersebut harus bertanggungjawab dengan isi perjanjian,	
			4. adanya rasa loyalitas atau kesetiaan baik dari diri sendiri maupun dari	

			pihak yang bersangkutan apabila ingin tujuannya dapat tercapai.	
--	--	--	---	--

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskripsi. Data yang diperoleh dari hasil analisa deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti yaitu variabel bebas adalah etika kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta variabel terikat adalah kinerja karyawan. Hasil Analisa Deskriptif dapat diketahui bahwa terdapat empat variabel penelitian (Etika Kerja Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja karyawan) dengan jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 30 sampel. Dengan nilai minimum sebagai nilai terendah untuk setiap variabel, dan nilai maksimum untuk nilai tertinggi untuk setiap variable dalam penelitian. Selain itu juga dapat dilihat mean dari setiap nilai dari masing-masing variable serta dapat dilihat standar deviasi nilai dari data masing-masing variabel.

Tabel 1 Hasil Analisa Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviasi
Etika_kerja	30	4,40	4,87	4,67	0,44
Budaya_Organisasi	30	4,53	4,60	4,57	0,5
Komitmen_Organisasi	30	4,00	4,77	4,50	0,51
Kinerja_karyawan	30	4,30	4,90	4,68	0,48
Valid N	30				

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variable (X) Etika kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Variabel (Y) kinerja Karyawan memiliki status valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel sebesar 0,3610. Dan dari tabel diatas juga menunjukkan nilai Alpha $>$ nilai r tabel 0,3494 ($n=30$) yang artinya item pernyataan terkait Etika kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliable atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. HASIL UJI NORMALITAS

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,226 lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal.

2. HASIL UJI AUTOKORELASI

Berdasarkan perhitungan SPSS dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2.265. Sehingga nilai DW berada diantara dU (1.6932) $<$ DW (1.892) $<$ $4 - dU$ (4 -

1.6932 = 2.3068). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terganggu atau terpengaruh oleh variabel pengganggu.

3. HASIL UJI UJI MULTIKOLINEARITAS

Pengujian multikolonieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *collinearity statistics* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, sehingga model tidak mengandung multikolonieritas.

4. HASIL UJI HETEROKEDASTISITAS

Pendeteksian masalah heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan perhitungan menunjukkan titik-titik pada gambar tersebar baik diatas maupun dibawah sumbu Y dan tidak membentuk pola sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variable etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

HASIL UJI HIPOTESIS

Sebelum melakukan uji hipotesis, perlu dilakukan uji determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependent. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variable *independent* dalam menjelaskan variable dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R2 dapat dilihat dalam tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10: Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.754 ^a	.569	.519	2.349	.569	11.426	3	26	.000
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Etika Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Berdasarkan hasil output tersebut dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.519 atau 51.9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (Etika kerja, Budaya Organisasi, Komitmen organisasi) memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51.9%, sedangkan 48.1% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti (variabel pengganggu).

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil pengolahan analisis regresi berganda variable Etika kerja, budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Berganda dan nilai T hitung

Coefficients ^a													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.568	3.629		2.912	.007	3.109	18.028					
	Etika Kerja	-.282	.103	-.605	-2.734	.011	-.494	-.070	-.479	-.473	-.422	.487	2.054
	Budaya Organisasi	.309	.126	.519	2.458	.021	.051	.568	.066	.434	.379	.534	1.871
	Komitmen Organisasi	-.094	.119	-.203	-.787	.439	-.339	.151	-.282	-.153	-.121	.359	2.782

a. Dependent Variable: RES5

HASIL UJI T

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 26. Selanjutnya nilai t hitung akan dibandingkan dengan tingkat kesalahan ($\alpha = 5\%$) derajat kebebasan ($df = n - k$). Kriteria pengambilan keputusan: H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

1. Uji Variabel X1

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan: H_0 : Tidak ada pengaruh X1 terhadap Y, H_1 : Ada pengaruh X1 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan: H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_1 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak jika $t_{statistik} > 0.05$, H_1 diterima jika $t_{statistik} < 0.05$.

Terlihat hasil Uji t pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel X1 sebesar 2.708. dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 30 - 4 = 26$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya $t_{hitung} 2.734 > t_{tabel} 0.67847$ dan memiliki probabilitas ($pvalue$) $0.011 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti X1 mempengaruhi Y.

2. Uji Variabel X2

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan : H_0 : Tidak ada pengaruh X2 terhadap Y, H_2 : Ada pengaruh X2 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan : H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_2 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 ditolak jika $t_{statistik} > 0.05$, H_2 diterima jika $t_{statistik} < 0.05$

Terlihat hasil Uji t pada tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel X2 sebesar 2.458 dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 30 - 4 = 26$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya thitung $2.458 < t_{tabel} 0.67847$ dan memiliki probabilitas (*pvalue*) $0.011 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H2 diterima yang berarti X2 mempengaruhi Y.

3. Uji Variabel X3

Perumusan hipotesis untuk pengambilan keputusan: H0 : Tidak ada pengaruh X2 terhadap Y, H3: Ada pengaruh X2 terhadap Y

Kriteria pengambilan keputusan: H0 ditolak jika thitung > ttabel, H3diterima jika thitung < ttabel, H0 ditolak jika t statistik > 0.05, H3diterima jika t statistik < 0.05

Terlihat hasil Uji t pada tabel diatas diperoleh thitung untuk variabel X3 sebesar 0,787 dengan derajat kebebasan (df) $n - k = 30 - 4 = 26$ dengan demikian kriteria pengambilan keputusannya adalah: karena besarnya thitung $0,787 > t_{tabel} 0.67847$ dan memiliki probabilitas (*pvalue*) $0.307 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H3diterima yang berarti X3 mempengaruhi Y.

HASIL UJI F

Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan uji F dimana jika signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai probabilitas (*pvalue*) 0.05 (5%) maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung 11.426 dan F tabel = 2, 90 (df1 = k - 1) (df2 = n - k) dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah observasi / sampel pembentuk regresi. Sehingga diperoleh Fhitung $11.426 > F_{tabel} 2.90$ dan probabilitas (*pvalue*) adalah 0.000 yang berarti lebih kecil dari nilai probabilitas (*pvalue*) 0.05 (5%), sehingga keputusan yang diambil adalah HO DITOLAK dan Ha DITERIMA. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas: Etika kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Komitmen organisasai (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 12: Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.177	3	63.059	11.426	.000 ^b
	Residual	143.489	26	5.519		
	Total	332.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Etika Kerja						

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait variable X yaitu Etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dihubungkan dengan factor Y berupa kinerja karyawan didapatkan hasil: adanya pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, dari penelitian didapatkan hasil berpengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Khasanah, Jufrizen, Zulaspan Tupti di Tahun 2022 menyatakan ada pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.184 (positif), maka peningkatan nilai variabel budaya

organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan mempunyai nilai P-Values (0.001) < α (0.05), sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Widnyani dan I Wayan Suartina di Tahun 2021 yang menyatakan Ada pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja pada Kinerja Karyawan, selanjutnya ada pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan, berikutnya ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

Dari variable kedua dari penelitian ini didapatkan hasil adanya pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Widnyani dan I Wayan Suartina di Tahun 2021

Pada hasil penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja karyawan didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018) dan Meutia (2019) yang menyatakan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan didapatkan hasil bahwa ada pengaruh antara etika kerja dengan kinerja karyawan, ada pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan serta didapatkan hasil juga ada pengaruh antara etika kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat terlihat mempunyai responden dengan karakteristik yang hampir sama. Dari kondisi tersebut bisa dilakukan penelitian selanjutnya dengan variable yang sama pada responden yang berbeda karakteristiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertens K, 2020, *Etika Profesi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Griffin, 2004, *Komitmen Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Gumgum Gumelar FR dan Ayu Fitria Nurohmi, 2017 Persepsi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi, *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, Volume 6 (2): 82-87
- Gultom, Kurniawan Dedek., 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* Vol. 14 No. 02.
- Hanggraeni, Dewi., 2011. *Perilaku Organisasi*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- John D. Sullivan, 2009. The Moral Compass of Companies: Business Ethics and Corporate Governance as Anti-Corruption Tools, *Global Corporate Governance Forum Focus* 7

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL EKONOMI BISNIS (SENESES) 2023

- Kaswan., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki., 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Maharjan, Sarita., 2012. Association between Work Motivation and Job Satisfaction , *College Teachers Administrative and Management Review*. Vol. 24, No. 2, pp.45-55.
- Malik, Alfian., 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Kerja Dengan Intensi Turn Over Pada Karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *E-Journal Psikologi*, Vol. 2, No.1, 2014: 65-75
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Meutia, Kardinah Indrianna, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Fakultas Ekonomi UNIAT, Vol. 4, 2019, No. 1
- Muis, Muhammad Ras, Jufrizen J, M Fahmi, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol 1, 2018, No. 1
- Nurhasanah, Jufrizen, Zulaspan Tupti. Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Vol. 5. No. 1
- Pambudi Sunarsihanto, 2015. Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity, DataOn *10th Annual Conference 2015*
- Pirson, M.A., dan Lawrence, P.R. 2010. Humanism in business-towards a paradigm shift?. *Journal of Business Ethics*, 93: 553-565.
- Rivai, Veithzal., 2013. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge., 2013. *Organizational Behavior* 15th edition. Pearson, San Diego
- Rosvita, Vivin., Endang Setyowati, Zaenal Fanani. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*. Vol. 2, 2017, No. 1
- Schein, Edgard H., 2010. *Organizational Culture and Leadership* 4th Edition. Jossey Bass, San Fransisco
- Sedarmayanti., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sinamo, Jansen, (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle, Sutanto, Eddy M., dan Setiawan, Roy. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim..*Jurnal Manajemen Bisnis. AGORA* Vol. 1, No. 1.
- Sugiyono., 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sukardewi, Nyoman., 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, 2013, hal 3

Widnyani, Ni Wayan., I Wayan Suartina. 2021, Pengaruh Etika kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 1. No. 1.: 319-334