

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bengkel Sepeda Motor di Kawasan Kampus UNES Sekaran
sampai Kawasan Kampus UNES di Kelud Semarang)

Oleh. Drs. Dirgo Wahyono , M.Si

Abstrak

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya fenomena yang terjadi pada kinerja karyawan Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja di sekitar Kampus UNES Sekaran Semarang sampai Kampus UNES di kawasan Kelud. Untuk mengatasi fenomena yang terjadi peneliti menggunakan strategi atau variabel budaya organisasi, etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan variable intervening komitmen organisasi.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bengkel yang berada di sekitar Kampus UNES Semarang sampai seputaran Sampangan yang ditaksir kurang lebih berjumlah 148 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan penelitian ini ditentukan dengan pemakaian rumus Slovin: sejumlah 60 orang. Alat analisis yang digunakan path analysis.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan etika kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Bengkel Sepeda Motor 2). Budaya Organisasi dan etika kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Bengkel Sepeda. 3). Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Bengkel Sepeda Motor 6). Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada Bengkel Sepeda Motor 7). Ada pengaruh etika kerja karyawan terhadap kinerja melalui komitmen pada bengkel sepeda motor.

Keyword: budaya organisasi, etika kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan

Abstract

This research was conducted based on the phenomenon that happened to Workers of Motorcycle Workshops around UNES Campus Semarang to UNES Campus in the Kelud area. To overcome the phenomena that occur, research uses strategies or variables of organizational culture, work morality with intervening variables of organizational commitment.

The population in this study were all Workshop employees who were in the vicinity of UNES Campus Semarang to around Sampangan estimated to be more or less defective 148 people. Determination of the number of samples referred to this study with Slovin users: the number of 60 people. Roadway analysis analysis tool.

The results of this study indicate that there is a significant influence on Organizational Culture and work ethics on Employee Commitment in Motorcycle Workshop 2). Organizational Culture and work ethics do not have a significant

influence on the performance of employees in the bicycle repair shop. 3). Commitments have a significant influence on the performance of Motorcycle Repair Workers 6). There is an influence of Organizational Culture on Employee Performance through Employee Commitment to Motorcycle Workshop 7). There is an influence of employee work ethic on performance through commitment to the motorcycle workshop.

Keyword: organizational culture, work ethics, organizational commitment, and employee performance

Pendahuluan

Kinerja perusahaan merupakan hasil yang dicapai perusahaan dalam periode tertentu dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kompas Com hari jum'at tanggal 2 Juni 2017 Empat perusahaan asal Indonesia masuk daftar penerima penghargaan Asia Responsible Entrepreneurship Award (AREA) 2017 dari Enterprise Asia sebagai berikut: PT Combiphar, PT Bhimasena Power Indonesia, dan PT Pembangkitan Jawa Bali. Kriteria yang digunakan untuk memperoleh penghargaan AREA 2017 adalah inovasi program tanggung jawab sosial (corporate social responsibility). Pencapaian ini tidak lepas dari berbagai upaya perusahaan untuk mengelola perusahaan secara efektif dan efisien dalam memadukan sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Menurut Anwar P Mangkunegoro, 2005 sumber daya memiliki peran sentral sebagai pelaksana kegiatan, sehingga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang memadai. Interaksi antar manusia dalam melaksanakan pekerjaan dipandu oleh norma, aturan yang diwujudkan dalam budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berperan sebagai alat untuk memanfaatkan peluang dan memecahkan masalah yang berada di lingkungan perusahaan. Menurut Robin, 2008 budaya organisasi dapat menggambarkan cara pekerjaan di lakukan perusahaan tersebut sehingga akan terlihat ciri khusus perusahaan satu di banding perusahaan lainnya. Nilai nilai yang dikembangkan di dalam organisasi akan membantu

bagaimana perusahaan mengarahkan sumber daya organisasi, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang menekuni pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif lama, mendorong munculnya rasa puas di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Kreitner dan Knicki (2005:2017) kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap pekerjaan. Beberapa kriteria kepuasan kerja adalah tidak mangkir kerja, mengikuti peraturan yang ada, sehingga dapat memenuhi jadwal kegiatan yang telah direncanakan. Meminimalisir tingkat kesalahan yang dilakukan, sehingga produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Menurut Khan et al.2010 komitmen merupakan instrumen penting dari karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Robbins, 2008 komitmen karyawan adalah adanya keinginan karyawan sebagai anggota organisasi dalam rangka mempertahankan tujuan organisasi yang akan dicapai. Komitmen karyawan terhadap organisasi ditandai adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara sungguh sungguh untuk kemajuan organisasi.

Kerangka Teoritis Dan Hipotesis

Menurut Moorhead & Giffin, 2010 manajer dapat meningkatkan kinerja melalui desain ulang pekerjaan, partisipasi maupun penetapan sasaran. Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diukur secara kuantitas maupun standar kualitas yang telah ditetapkan. Menurut Mohamad Mahsum (2006:25) kinerja (performance) menunjukkan tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan perusahaan. Stears (1984) merupakan kesuksesan individu dalam melaksanakan pekerjaan.

Budaya Organisasi

Berdasarkan penelitian Schein (2004) budaya organisasi nilai nilai yang dikembangkan di dalam perusahaan adalah kondusif, dapat mendorong kinerja karyawan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik. Pengembangan nilai nilai

oleh pemilik digunakan sebagai norma yang berlaku secara umum oleh karyawan untuk menjalankan aktivitas sehari-hari.

Menurut Luthans (2006) budaya organisasi memiliki karakteristik norma sebagai standar perilaku yang menyangkut beberapa pedoman untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Kotler dan Heskett dalam Stoner et.al (1996) bahwa budaya mempunyai efek yang besar terhadap prestasi kerja organisasi.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan sebagai media untuk mereview kinerja, sehingga secara penyimpangan secara dini, dalam proses pelaksanaan atau akhir kegiatan akan diketahui penyimpangan dari rencana yang telah ditentukan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat seseorang untuk berpartisipasi pada perusahaan ditempat kerja. Menurut Allen dan Meyer (1990) bentuk komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Menurut Morrow, McElroy dan Blum (1988) individu mengembangkan perasaan loyal pada perusahaan, penghayatan terhadap tujuan perusahaan.

Etika

Etika berhubungan dengan tingkah laku manusia yang dipersepsikan pada tindakan benar atau salah, tindakan baik atau buruk. Menurut Ward et.al dalam Astri (2003) Etika merupakan suatu proses untuk memilih tindakan yang harus diambil pada kondisi tertentu.

Menurut Kanter (2002) beberapa hal penting etika pada globalisasi adalah pluralitas, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sifat etika. Kondisi pluralitas moral dapat terjadi ketika terjadi transformasi teknologi, kesiapan masyarakat tidak seimbang pengetahuannya. Demikian halnya terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara pesat, dapat menimbulkan perbedaan moral dalam pandangan tradisional dengan modern. Sifat Etika adalah universal yang dapat berlaku secara umum tanpa melihat perbedaan agama, suku dan ras.

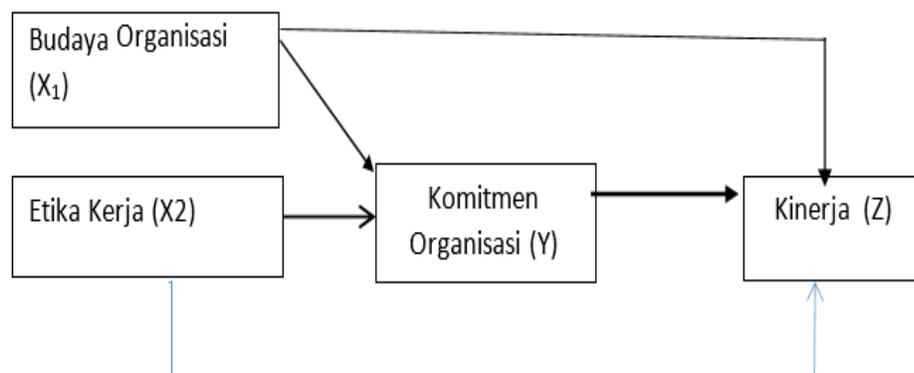
Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dikembangkan dari hasil temuan peneliti terdahulu dalam kajian sejenis, sebagai berikut:

Penelitian terdahulu

No	Judul	Sebagian Kesimpulan
1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar) oleh Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha	Komitmen berpengaruh secara positif terhadap Kinerja
2	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Memediasi Komitmen di PT Alam Kayu Sakti Semarang oleh A. Soegihartono	Komitmen berpengaruh secara positif terhadap Kinerja
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Nurjanah	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Komitmen Organisasi
4	Komitmen profesi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan antara Etika dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi Oleh Agung Budi Sulistyio	Etika Kerja Islami Berpengaruh secara Langsung Terhadap komitmen profesi

Berdasarkan kajian di atas, maka kerangka pemikiran yang dibangun dapat disajikan sebagai berikut:



Hipotesis

Berdasarkan kajian teori di atas, maka rumusan penelitian dapat di urai sebagai berikut: 1). Di duga budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja 2). Diduga Etika Kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja, 3) Diduga budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja 4). Diduga Etika Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja 5). Diduga Komitmen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja 6). Diduga Budaya Organisasi mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja melalui Komitmen organisasi 7). Diduga Etika Kerja mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja melalui Komitmen organisasi

Metodologi Penelitian

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian dalam bentuk studi cross sectional untuk mengkaji hubungan variabel yang diukur pada periode tertentu, sehingga dapat menggambarkan kinerja karyawan pada Bengkel Sepeda Motor Tempat Kerja

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Bengkel Sepeda Motor yang berada di sekitar Kampus UNES Sekaran Semarang sampai Kampus UNES di kawasan Kelud selama 6 bulan dimulai pada bulan Juni 2017 sampai April 2017.

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan Bengkel yang berada di sekitar Kampus UNES Semarang sampai seputaran Sampangan yang ditaksir kurang

lebih berjumlah 148 orang. Penentuan jumlah sampel yang digunakan penelitian ini ditentukan dengan pemakaian rumus Slovin (Rao, 1991): sejumlah 60 orang.

Variabel dan Definisi Operasional

Definisi operasional

No	Varibel	Konsep	Definisi Operasional
1	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi Hofstede, Geert, Michael Harris Bond & Chung Leung Luk (1993) Individual Perception Of Organizational Cultures A Methodological Treatise On Level Analysis, Organization Studies, 14/4,483-503 dalam Fuad Mas'ud (2004)	Pengetahuan tujuan dan pentingnya pekerjaan
			Keputusan penting disentralisasikan di puncak
			Para anggota terbuka pada orang lain
			Perhatian terhadap biaya yang dikeluarkan
			Terdapat kesetiaan antara karyawan dan manajemen
			Tindakan terbaik sebagai pertimbangan utama perusahaan
2	Etika Kerja	Victor, Bert dan JOHN B. Cullen, 1988, The Organizational Basis Of Ethical Work Climate, Administrative Science Quarterly,33,101-125 dalam Fuad Mas'ud (2004)	Kepatuhan terhadap hukum dan standar profesional melebihi pertimbangan lainnya
			Setiap orang diharapkan mematuhi sungguh sungguh peraturan perusahaan
			Orang orang mengutamakan kepentingan perusahaan melebihi yang lain
			Di perusahaan ini orang dibimbing oleh etika personal sendiri.
3	Komitmen Organisasi	Mofday R.T.,R.M Steers & I.W. Petter (1979) The Measurement Of Organizational Commitment, Journal Of Vocational Behaviour, Vol 14. April, pp 224-247 dalam Fuad Masud (2004)	bekerja melebihi dari yang biasa untuk membantu keberhasilan organisasi
			Organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus
			Saya bersedia menerima semua penugasan agar dapat bekerja dengan organisasi
			Nilai nilai saya dan nilai nilai organisasi sama
4	Kinerja Pekerjaan	Fisher Richard T (2001) Role Stress the Type A Behaviour Pattern and eksternal	Memelihara kualitas pekerjaan
			Memelihara kuantitas pekerjaan

		auditor Job Satisfaction and Performance, Behaviour Research in Accounting , vol 13 164-176 dalam Fuad Mas'ud (2004)	Menggunakan ketrampilan profesional dan peduli dengan prestasi
			Mengikuti pekerjaan dan prosedur
			Berkomunikasi secara tertulis

Analisis Dan Pembahasan

Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan memberikan estimasi tingkat kepentingan (magnitude) dan signifikansi (significance) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel (Paul Webley,1997 Dalam Jonathan Sarwono,2006).

Pembahasan

Deskripsi Responden Berdasarkan

a. Masa Kerja

Masa kerja karyawan antara 11-15 tahun sebanyak 38,33%, masa kerja antara 10-15 tahun 31,67% dan yang lebih dari 15 tahun sebanyak 18,33%. Untuk penyerapan karyawan baru lebih rendah dari 11,67%.

b. Menurut tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan SLTA/ SMK sebanyak 68,33, pendidikan SMP sebanyak 16,17%. Untuk karyawan yang pernah mengenyam bangku kuliah minimal D1 sebanyak 15%.

Deskripsi Tanggapan Variabel

a. Variabel Budaya Kerja

a) Pengetahuan Tujuan dan Pentingnya Pekerjaan

Tanggapan variabel budaya tentang pengetahuan tujuan bengkel tempat kerja dan pentingnya pekerjaan, sebanyak 28,3% berpendapat sangat setuju sekaligus dengan alasan seluruh karyawan bengkel berusaha mencurahkan segala kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan. 25% sangat setuju, hal ini disebabkan karena pekerjaan yang diselesaikan akan menentukan poin yang dipertimbangkan manajemen. 21,7% berpendapat setuju, hal ini disebabkan karena karyawan merasa aman akan pekerjaan

yang dilakukan. 25% berpendapat kurang setuju, hal ini disebabkan karena pimpinan sering memperhatikan hal hal kecil yang kelihatannya sepele.

b) Desentralisasi Keputusan Penting di Puncak

Tanggapan terhadap variabel Budaya Organisasi tentang keputusan penting disentralisasikan di puncak, 38,3% setuju hal ini disebabkan karena keputusan yang diambil sangat obyektif berdasarkan hasil diskusi bersama. 28,3% sangat setuju, karena para karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan akan kualitas. 20% sangat setuju, hal ini karena para manajer berusaha untuk melakukan perubahan secara terus menerus akan kualitas service yang dihasilkan. Sebanyak 13% berpendapat kurang setuju, hal ini disebabkan karena karena setiap karyawan diberi kebebasan untuk menggunakan metode sendiri dalam memecahkan persoalan yang dihadapi.

c) Keterbukaan Pada Orang Lain

Tanggapan terhadap variabel budaya tentang keterbukaan dalam melakukan pekerjaan, 40,0% sangat setuju hal ini disebabkan karena kesalahan yang tidak terlalu besar senantiasa dimaafkan. 26,7% sangat setuju sekali, hal ini disebabkan karena setiap karyawan hangat dalam menjalin pergaulan. 21,7% setuju hal ini disebabkan karena karena manajer sering melakukan saring atas keberhasilan yang telah dicapai. 7% berpendapat kurang setuju, hal ini disebabkan manajer sering menginginkan pendapat yang berbeda dalam mengatasi masalah

d) Kesetiaan Karyawan Dengan Manajemen

Tanggapan terhadap Budaya Kerja tentang kesetiaan karyawan dengan manajemen 33,3% setuju karena kerja sama antar rekan, dengan pimpinan berjalan baik. 31,7% sangat setuju hal ini karena pada umumnya karyawan peduli terhadap perusahaan secara keseluruhan. 30% sangat setuju sekali hal ini disebabkan karena karyawan merasa bangga dan dihargahi oleh perusahaan. 5% kurang setuju, karena karyawan baru dibiarkan untuk menemukan cara sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Variabel Etika Kerja

a) **Pertimbangan Utama Melaksanakan Pekerjaan**

Tanggapan terhadap variabel Etika Kerja tentang pertimbangan utama dalam melaksanakan pekerjaan, 38,3% setuju karena semua tindakan karyawan ditujukan untuk kepuasan pelanggan. 35% berpendapat sangat setuju sekali hal ini disebabkan karena bekerja dengan baik akan bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain. 18,3% tidak setuju karena nilai kerja lebih ditentukan oleh niat dibanding hasil yang dicapai. 8,3% kurang setuju hal ini disebabkan karena siapa yang bekerja lebih keras memiliki peluang untuk sukses.

b) **Kepatuhan Hukum dan Standar Profesi**

Tanggapan terhadap Etika Kerja tentang kepatuhan hukum dan standar profesional, 36,7% karena pada umumnya perusahaan melakukan praktek bisnis dengan adil dan benar. 25% sangat setuju karena perusahaan melakukan standar yang tinggi untuk karyawan. 20% sangat setuju sekali karena manajer dan para pemilik perusahaan mengawasi perilaku etis dan profesional. Sebanyak 18,3% berpendapat kurang setuju, hal ini disebabkan karena pada umumnya karyawan dituntut untuk melakukan tindakan yang paling efisien.

c) **Kesungguhan Mematuhi Peraturan**

Tanggapan terhadap variabel Etika Kerja tentang kesungguhan mematuhi aturan 45% sangat setuju karena tanggung jawab utama karyawan pada umumnya adalah melakukan pengendalian biaya. 28,3% sangat setuju sekali hal disebabkan karyawan kadang perlu berbohong kepada pelanggan untuk menjaga kepentingan perusahaan, 23,3% setuju hal ini disebabkan karena karyawan kadang berbohong kepada perusahaan lain untuk melindungi perusahaan. 3,3% kurang setuju hal ini disebabkan karena nilai moral tidak relevan dengan dunia bisnis.

d) **Pengutamaan Perusahaan**

Tanggapan terhadap variabel Etika Kerja tentang pertimbangan karyawan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan, 41,7% sangat karena orang yang sukses dari perusahaan ini adalah orang yang selalu mematuhi peraturan secara

ketat. 36,7% sangat setuju sekali karena kerja dianggap tidak memenuhi standar jika memberi peluang untuk merugikan perusahaan. 11,7% kurang setuju karena jarang menggunakan ijin sakit untuk melakukan istirahat. 10% setuju hal ini karena penggunaan waktu lembur dilakukan secara wajar.

e) Etika Personal Sendiri

Tanggapan terhadap variabel Etika Kerja tentang karyawan dibimbing oleh etika personal sendiri, 38,3% sangat setuju karena pada umumnya karyawan memutuskan tindakan baik atau buruk secara mandiri. 35% sangat setuju hal ini karena yang paling penting bagi perusahaan adalah karyawan memiliki keyakinan untuk dapat membedakan antara baik dengan buruk. 21,7% setuju karena karyawan pada umumnya enggan untuk memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi. 5% kurang setuju karena pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya. 5% kurang setuju hal ini karena rata rata karyawan memiliki prinsip bahwa kemalasan adalah buruk.

c. Variabel Komitmen

a) Bekerja Melebihi Yang Diharapkan

Tanggapan terhadap variabel Komitmen Karyawan tentang bekerja melebihi yang biasa diharapkan 43,3% sangat setuju karena perusahaan memiliki arti besar bagi dirinya. 28,3% kurang setuju karena untuk jangka panjang tidak banyak yang bisa diharapkan dari perusahaan tempat kerja. 21,7% sangat setuju sekali karena emosional saya melekat pada perusahaan. 6,7% kurang setuju karena ketidakpercayaan harus selalu loyal pada perusahaan.

b) Tempat saya Bekerja adalah Perusahaan Yang Bagus

Tanggapan terhadap variabel Komitmen Karyawan tentang tempat saya bekerja adalah perusahaan yang bagus, 45% sangat setuju karena saya menghabiskan waktu di tempat kerja ini. 25% karena saya merasa bangga menjadi bagian dari

perusahaan ini. 20% sangat setuju sekali karena sangat peduli dengan nasib perusahaan tempat kerja. 10% kurang setuju karena seberapa besar kerja keras kita akan berhubungan dengan imbalan yang diterima.

c) Menerima Semua Penugasan

Tanggapan terhadap variabel Komitmen Karyawan tentang kesediaan menerima semua penugasan yang diberikan, 40% setuju, karena saya lebih menyukai perusahaan ini daripada perusahaan lainnya. 33,3% sangat setuju karena permasalahan yang dihadapi perusahaan sama dengan permasalahan dirinya. 15% sangat setuju sekali karena inilah organisasi terbaik untuk tempat kerja. 11,7% kurang setuju hal karena berpindah pindah kerja ke perusahaan lain tampaknya tidak etis bagi saya.

1. Kesamaan Nilai

Berdasarkan tanggapan tentang variabel Komitmen tentang kesamaan nilai saya dan nilai organisasi, sebanyak 36,7% berpendapat sangat setuju hal ini disebabkan karena kedekatan saya dengan perusahaan lebih di dasarkan pada kesamaan nilai nilai yang ditanamkan. Sebanyak 33,3% berpendapat sangat setuju sekali hal ini disebabkan karena ada kecocokan dalam bekerja. Sebanyak 26,7% berpendapat setuju hal ini disebabkan karena apa yang diperjuangkan perusahaan adalah penting bagi saya. Sebanyak 3,3% berpendapat kurang setuju hal ini disebabkan karena akan selalu merugikan jika meninggalkan perusahaan.

2. Kebanggaan Menjadi Bagian Perusahaan

Tanggapan terhadap variabel Komitmen Karyawan tentang kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan, 48,3% sangat setuju karena saya membayangkan perusahaan ini pada orang lain. 30% sangat setuju karena ada kebanggaan untuk menceritakan pada orang lain kalau dirinya terlibat didalamnya. 18,3% karena perusahaan ini memberi inspirasi untuk berprestasi. 3,3% kurang setuju karena saya akan meninggalkan perusahaan jika terjadi perubahan terhadap dirinya.

d. Kinerja

a) Pemeliharaan Kualitas Pekerjaan

Tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan tentang pemeliharaan kualitas pekerjaan, 28,3% sangat setuju karena terbiasa untuk selalu mengorganisasikan pekerjaan. 23,3% setuju hal karena dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 16,67% kurang setuju dan kurang setuju sekali karena karyawan mengeluhkan segala sesuatu yang tidak penting. 15% sangat setuju sekali karena karyawan mengikuti persyaratan yang telah ditetapkan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Tanggapan terhadap variabel Kinerja tentang memelihara kuantitas pekerjaan, 38,3% responden sangat setuju hal ini di karenakan karyawan mengerjakan pekerjaan yang diharapkan. 25% setuju karena senantiasa melakukan komunikasi secara lesan dalam melaksanakan pekerjaan. 21,7% sangat setuju dikarenakan karyawan melakukan aktivitas yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. 15% kurang setuju hal ini karena kurang perhatian terhadap tugas yang diberikan.

c) Ketrampilan Profesional dan Kepedulian Prestasi

Tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan tentang penggunaan ketrampilan profesional dan kepedulian dengan prestasi, 36,7% sangat setuju dikarenakan karyawan ketepatan memenuhi janji dan jadwal. 35% setuju hal ini disebabkan karena penggunaan alat bantu yang memadahi. 25% setuju karena berusaha membangun nama baik untuk pelanggan. 3,3% kurang setuju karena karyawan mau membantu temannya yang memiliki beban pekerjaan yang berlebihan pada suatu saat. 3,3% kurang setuju hal ini disebabkan karena kemampuan kreatifitas yang masih terbatas.

d) Prosedur Pelaksanaan Pekerjaan

Tanggapan terhadap variabel Kinerja Karyawan tentang mengikuti prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, 46% sangat setuju sekali dikarenakan selalu menjalin komunikasi secara lesan. 38,3% sangat setuju hal ini dikarenakan melaksanakan apa yang diinginkan manajer. 8% setuju karena terbiasa konsultasi dengan manajer untuk

pekerjaan yang diinginkan. 6,7% kurang setuju hal ini disebabkan karena adanya ketakutan terhadap atasan jika tidak dapat mengerjakan tugas seperti yang diinginkan.

e) Komunikasi Tertulis

Tanggapan terhadap Variabel Kinerja Karyawan tentang komunikasi secara tertulis, 61% sangat setuju sekali hal karena menghadapi pelanggan eksternal. 16,7% berpendapat sangat setuju dan setuju hal ini disebabkan karena diperlukan pengetahuan tentang penetapan harga yang memadai. 5% kurang setuju hal ini disebabkan karena lebih banyak berhubungan dengan pelaksanaan teknis.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Coefisien Korelasi							
Budaya Kerja		Etika Kerja		Komitmen Karyawan		Kinerja Karyawan	
rX11X1	0,765	rX21X1	0,717	rY11Y1	0,582	rZ11Z1	0,776
rX12X1	0,708	rX21X1	0,659	rY11Y1	0,69	rZ12Z1	0,692
rX13X1	0,619	rX21X1	0,614	rY11Y1	0,549	rZ13Z1	0,537
rX14X1	0,613	rX21X1	0,689	rY11Y1	0,703	rZ14Z1	0,661
rX15X1	0,605	rX21X1	0,683	rY11Y1	0,613	rZ15Z1	0,518

Berdasarkan uji validitas variabel Budaya Organisasi, Etika Kerja, Komitmen Karyawan, dan Kinerja Karyawan pada masing masing koefisien korelasi Pearson item to total secara keseluruhan lebih besar dari taraf signifikansi 0,01, sehingga semua instrumen penelitian dapat digunakan.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's	'r tabel	Keterangan
1	Budaya	0,684	0,60	Realible
2	Etika	0,697	0,60	Realible
3	Komitmen	0,606	0,60	Realible
4	Kinerja	0,746	0,60	Realible

Berdasarkan hasil analisis yang dituangkan pada tabel 29 secara keseluruhan empat variabel memiliki Cronbach's alfa lebih besar 0,60, sehingga variabel Budaya, Etika, Komitmen dan variabel Kinerja dapat digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan histogram di atas nampak hasil observasi mendekati distribusi normal, uji multikolinieritas nilai tolerance > 10%, uji multikolinieritas nilai tolerance > 10%, uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik scatterplot menyebar merata, sehingga model dapat digunakan.

Uji Model, Persamaan 1, Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X1, X2 (Budaya organisasi, Etika Kerja,) terhadap variabel tergantung Y1 (Komitmen) sebagai berikut:

Koefisien Determinan Persamaan I

Mode 1	Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	237,189	2	118,595	36,15	,000a
Residual	186,994	57	3,281	0	
Total	424,183	59			

Berdasarkan hasil uji F hitung = 36,15 dengan nilai prob = 0,000, maka dapat diketahui bahwa budaya kerja (X1), etika kerja (X2), sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung komitmen (Y1)

Koefisien Determinan

Koefisien determinan dapat di jelaskan pada Tabel hasil uji koefisien determinan sebagai berikut:

Koefisien Determinan Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,748 ^a	,559	,544	1,811
---	-------------------	------	------	-------

Berdasarkan nilai koefisien determinan 54,4% menunjukkan bahwa sebesar 54,4% komitmen perusahaan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1) dan Etika Kerja (X2) sebagai variabel bebas. Faktor lain memberi kontribusi terhadap tingkat komitmen perusahaan sebesar 45,6% dari variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian.

Persamaan 2, Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X1, X2, Y1 (Budaya organisasi, Etika Kerja, Komitmen) terhadap variabel tergantung Z1 (Kinerja) dengan hasil sebagai berikut:

Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,258	3	101,753	20,429	,000 ^a
	Residual	278,925	56	4,981		
	Total	584,183	59			

Berdasarkan hasil uji F hitung = 20,429 dengan nilai prob = 0,000, maka dapat diketahui bahwa budaya kerja (X1), etika kerja (X2), dan komitmen (Y1) sebagai variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung kinerja (Z1)

Koefisien Determinan

Koefisien determinan dapat di jelaskan pada Tabel 33 hasil uji koefisien determinan sebagai berikut:

Koefisien Determinan Persamaan II

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
--	--	--	-------------------	----------------------------

Model	R	R Square		
1	,723 ^a	,523	,497	2,23177

Berdasarkan nilai koefisien determinan adalah 49,7% menunjukkan bahwa sebesar 49,7% kinerja perusahaan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X1), Etika Kerja (X2) dan Komitmen (Y1) sebagai variabel bebas. Faktor lain memberi kontribusi terhadap tingkat Kinerja perusahaan sebesar 50,3% dari variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian.

Uji Hipotesis dari Persamaan I

Hasil pengujian persamaan I tentang analisis regresi secara parsial antara variabel Budaya organisasi (X1) dan Etika Kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap Komitmen (Y1) sebagai berikut:

Hasil Analisis Path Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,795	1,891		2,007	,050
	Budaya	,281	,070	,352	4,004	,000
	Etika	,545	,073	,658	7,482	,000

Hasil pengujian secara parsial Budaya Organisasi (X1) dan Etika (X2) terhadap Komitmen Organisasi diperoleh t hitung sebesar 4,004 dan 7,482 dengan tingkat probabilita 0,000, maka secara parsial atau bersama sama variabel Budaya Organisasi (X1) dan Etika (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi Komitmen (Y1). Secara matematis persamaan I dapat dijelaskan sebagai berikut: $Y1 = 0,352 X1 + 0,658 X2$

Pengaruh Budaya Terhadap Komitmen

Secara parsial komitmen (Y1) dipengaruhi oleh Budaya 0,352 atau 35,2%, sehingga tinggi rendahnya Komitmen dipengaruhi oleh variabel Budaya sebesar 35,2%. Variabel lain di luar model penelitian ini memberi sumbangan sebesar 64,8% atas perubahan Komitmen.

Pengaruh Etika Terhadap Komitmen

Secara parsial komitmen (Y1) dipengaruhi oleh Budaya 0,352 atau 35,2%, sehingga tinggi rendahnya Komitmen dipengaruhi oleh variabel Budaya sebesar 35,2%. Variabel lain di luar model penelitian ini memberi sumbangan sebesar 64,8% atas perubahan Komitmen.

Persamaan II

Hasil pengujian persamaan II tentang analisis regresi secara parsial antara variabel Budaya organisasi (X1), Etika Kerja (X2) dan Komitmen (X3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja (Y1) sebagai variabel tergantung sebagai berikut:

Hasil Analisis Path Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,200	2,412		,912	,366
	Budaya	,090	,098	,096	,922	,360
	Etika	,048	,126	,049	,377	,708
	Komitmen	,764	,163	,651	4,683	,000

Hasil pengujian secara parsial Budaya Organisasi (X1), Etika (X2), Komitmen (Y1) terhadap Kinerja (Z1) diketahui Budaya organisasi dan Etika Kerja

terhadap Kinerja secara parsial tidak signifikan dan Komitmen terhadap Kinerja secara parsial signifikan.

Bentuk matematis persamaan II adalah $Y1 = 0,096 X1 + 0,049 X2 + 0,651 Y1$

g. Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

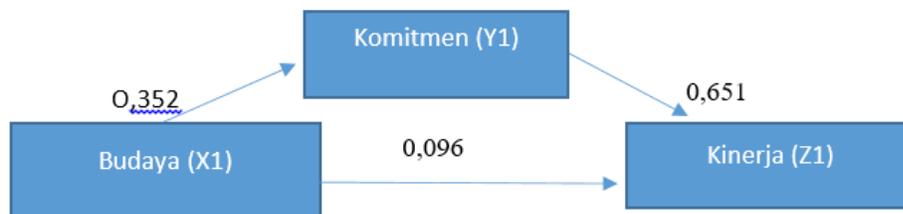
Secara parsial Kinerja (Z1) tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variable Budaya Organisasi dan Etika Kerja. Kecilnya pengaruh budaya Organisasi dan Etika Kerja disebabkan harus melewati jalur variabel Komitmen.

h. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Secara parsial Kinerja (Z1) dipengaruhi oleh Komitmen 0,651 atau 65,1%, sehingga tinggi rendahnya Kinerja dipengaruhi oleh variabel Komitmen sebesar 65,1%. Variabel lain di luar model penelitian ini memberi sumbangan sebesar 34,9% atas perubahan Kinerja.

a) Uji Mediasi Jalur variabel Budaya Organisasi (X1)

Hasil perhitungan koefisien jalur variabel Budaya (X1) terhadap Kinerja (Z1) melalui Komitmen (Y1) sebagai berikut:



Analisis Jalur Variabel Budaya

Untuk mengambil keputusan variabel Komitmen (Y1) dari jalur variabel Budaya (X2) di jelaskan pada Tabel 36 Analisis jalur Variabel budaya sebagai berikut:

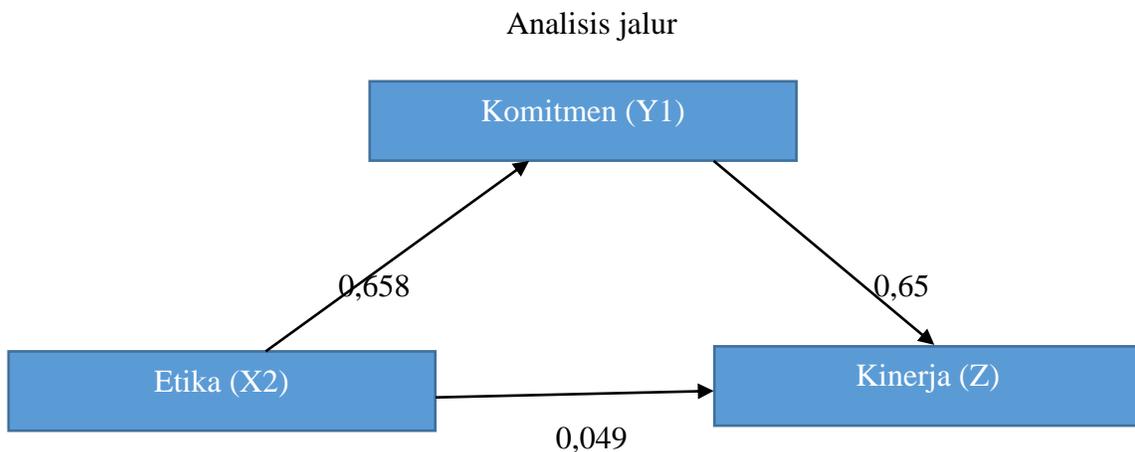
Analisis Jalur Variabel Budaya

No	Persamaan	Variabel	Koefisien Regresi (Beta)		Pengaruh	Kriteria	Keputusan	
			Y1	Z1	L	TL		
1	I	X1	0,352	0,096	0,096	0,229	TL > L	Intervening
2	II	Y1		0,651				

Berdasarkan Tabel 36 terbukti pengaruh langsung Budaya (X1) terhadap Kinerja (Z1) adalah 0,096 lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung variabel Budaya (X1) terhadap Kinerja (Z1) sebesar 0,229 melalui variabel Komitmen (Y1), maka variabel Komitmen berfungsi sebagai variabel intervening. Total pengaruh variabel Budaya (X1) terhadap Kinerja (Z1) adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,325. Kondisi ini memberi gambaran bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan membangun Budaya dan Komitmen secara bersama sama.

b) Jalur Variabel Etika

Hasil perhitungan koefisien jalur variabel Etika (X2) terhadap Kinerja (Z1) melalui Komitmen (Y1) sebagai berikut:



Untuk mengambil keputusan variable komitmen dari jalur variable etika (X2) di jelaskan pada table berikut

Analisis jalur variable etika

No	Persamaan	Variabel	Koefisien Regresi (Beta)		Pengaruh		Kriteria	Keputusan
			Y1	Z1	L	TL		
1	I	X2	0,658	0,049	0,049	0,428	TL > L	Intervening
2	II	Y1		0,651				

Berdasarkan Tabel 37 terbukti pengaruh langsung Etika (X2) terhadap Kinerja (Z1) adalah 0,049 lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung variabel Etika (X2) terhadap Kinerja (Z1) sebesar 0,428 melalui variabel Komitmen (Y1), maka variabel Komitmen berfungsi sebagai variabel intervening. Total pengaruh variabel Etika (X2) terhadap Kinerja (Z1) adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 0,477. Kondisi ini memberi gambaran bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan membangun Etika dan Komitmen secara bersama sama.

c. Pembahasan Pengaruh Budaya Terhadap Komitmen

Temuan hasil penelitian tentang pengaruh budaya terhadap komitmen adalah kesediaan para karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, memperkuat bentuk komitmen karyawan yang memandang perusahaan memiliki arti penting bagi dirinya.

1. Pengaruh Etika Terhadap Komitmen

Budaya melaksanakan pekerjaan dengan baik akan memberi manfaat bagi dirinya dan pelanggan pada umumnya, mengindikasikan adanya penguatan komitmen dalam bentuk kecocokan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja

Budaya perusahaan menggambarkan karakteristik khas suatu sehingga dapat membedakan antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya. Budaya memandang penting daya saing perusahaan merupakan modal untuk meningkatkan kinerja dalam bentuk ketepatan janji dan jadwal yang disampaikan pada pelanggan

3. Komitmen Memediasi Budaya

Budaya perusahaan merupakan karakteristik khas suatu perusahaan sehingga dapat digunakan untuk membedakan diantara organisasi satu dengan organisasi lainnya, yang meliputi nilai nilai yang berlaku secara umum di dalam perusahaan sehingga dapat digunakan sebagai pedoman karyawan dalam melakukan suatu tindakan yang berkaitan dengan struktur formal dan informal di lingkungan kerja. Budaya organisasi dapat membantu karyawan untuk menyesuaikan diri guna mengerjakan tugas yang sesuai dengan nilai nilai yang berlaku.

Budaya organisasi merupakan alat untuk memanfaatkan peluang eksternal perusahaan dengan menggali kekuatan internal yang diwariskan secara turun temurun untuk berkembang. Nilai nilai budaya kejujuran, perbaikan kualitas secara terus menerus yang dimiliki para karyawan mendorong terjadinya penguatan komitmen dalam bentuk kepedulian pada perusahaan tempat kerja, sehingga pemahaman yang baik terhadap kinerja memberi skala prioritas pada biaya sebagai bahan pertimbangan.

Untuk mendorong dukungan karyawan yang memiliki integritas tinggi diperlukan pedoman berperilaku budaya organisasi, sehingga budaya organisasi yang berkembang baik akan mempercepat proses penguatan komitmen organisasi oleh seluruh karyawan terhadap perusahaan. Bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi ditandai adanya ikatan individu terhadap organisasi seperti kesetiaan terhadap nilai nilai organisasi. Sifat komitmen karyawan adalah hubungan aktif antara karyawan dengan organisasi dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi, sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang kuat manakala budaya organisasi sebagai pedoman perilaku karyawan sesuai dengan nilai nilai dan keyakinan pribadi.

4. Komitmen Memediasi Etika

Pencapaian tujuan perusahaan yang dikelola secara legal dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki harus dipastikan tidak bertentangan dengan hukum, moral ataupun etika. Peningkatan komitmen karyawan yang semakin baik akan mendorong semua SDM untuk lebih menghargai organisasi dengan bersikap lebih profesional. Partisipasi karyawan secara profesional dalam bekerja merupakan indikasi nyata bentuk kepedulian terhadap organisasi, berdedikasi dalam melakukan pekerjaan maka kinerja akan meningkat. Etika enggan memanfaatkan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi merupakan bentuk penguatan komitmen karyawan yang memandang persoalan perusahaan adalah juga persoalan dirinya. Etika/ praktker bisnis yang benar dan adil oleh perusahaan yang dirasakan karyawan, akan meningkatkan komitmen untuk selalu bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat kerja, sehingga selalu berusaha mengorganisir pekerjaan untuk mencapai kemajuan organisasi.

Kesimpulan:

Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada Bengkel Sepeda Motor 2). Terdapat pengaruh yang signifikan Etika Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada Bengkel Sepesa Motor 3). Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Bengkel Sepeda Motor 4). Etika Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Bengkel Sepeda Motor 5). Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan Bengkel Sepeda Motor 6). Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan pada Bengkel Sepeda Motor 7). Ada pengaruh etika kerja karyawan terhadap kinerja melalui komitmen pada bengkel sepeda motor.

Saran:

Budaya organisasi dan etika kerja merupakan elemen penting untuk meningkatkan keberhasilan organisasi melalui penguatan komitmen, sehingga perlu peningkatan derajat kesamaan antara nilai-nilai perusahaan dan nilai-nilai pribadi.

Daftar Pustaka

- A. Soegihartono, 2012, *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol 13. No 1., April, 123-140
- Agung Budi Sulistyono, 2004, *Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Antara Etika Kerja Islami dan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*, Tesis S2 Program Studi Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasikan)
- Astrit Fitria, 2003, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, Tesis S2 Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasikan)
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, and Donnelly, 1977, *Organization*, Ninth Edition, Irwin Inc.
- Kanter, E.Y., 2002, *Etika Profesi Hukum Sebuah Pendekatan Socio Religius*, Cetakan I, Penerbit Stora Grafika, Jakarta
- Krietner R dan Angelo Knicki, 2005, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi sepuluh, Penerbit Andi Yogyakarta
- Mohamad Mahsun, 2006, *Pengukuran Sektor Publik*, Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta

- Moorhead & Giffin, 2013, *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Morrow, Mc Elroy & Blum, 1988, *Work Commitment Among Departement Of Transformation, Profesional Notes, Review Of Public Personal Administration*, Vol 8, No.3, p.96-104
- Nurjanah, 2008, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Tesis S2 Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasikan)
- Schein, Edgar H, 2004, *Organization Culture and Leadership*, Thrird Edition, Yossey-Bass Publishers, an Fransisco
- Stoner, James A.F. Freeman, R. Edward; Gilberth JR, Daniel R., 1996, *Manajemen Jilid I*, Penerbit Bhuana Ilmu, Jakarta