

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO
(Studi Terhadap Karyawan PT PLN Persero Kota Malang)**

**Disusun oleh:
Diovin Brisma Erika
NIM. 125020300111021**

**Dosen pembimbing :
Noval Adib, SE., MSi., Ph. D, Ak**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Malang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang sebagai sampel penelitian. Data diolah menggunakan SPSS *for Windows* versi 16.00. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif, meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Etika kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The objectives of the research are to examine the influence of work ethics and organizational commitment toward employees performance. This study used data that obtained from 55 respondents and analyzed by using multiple regression by SPSS for Windows 16.00 software. This study uses quantitative methods, include data quality test, classic assumption test, double regression test, coefficient of determination and significance test of individual parameters (statistical t test). The empirical testing indicated that work ethics and organizational commitment has a positive and significant effect on employee's performance. Implication, limitation, and suggestion for future research are discussed.

Keyword : work ethics, organizational commitment, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Etika adalah hal mendasar yang dimiliki individu ketika melakukan sesuatu. Dalam masyarakat awam, etika sering disebut juga dengan moral, yakni hal yang mengatur tentang baik buruknya sebuah perbuatan. Etika kerja di organisasi adalah kunci terhadap perilaku beretika dari karyawan. Menurut Yousef (2001) dalam Komari dan Djafar (2013), organisasi yang fokus terhadap etika kerja akan mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dapat bekerja secara profesional.

Komitmen organisasi adalah suatu hubungan implisit antara karyawan dan perusahaan, di mana karyawan akan memiliki *sense of belonging* dan mengabdikan dirinya serta profesinya demi tercapainya tujuan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Selain itu, dengan komitmen organisasi yang tinggi maka tingkat *turn over* karyawan akan rendah. Hal ini akan menjaga kualitas dari produk perusahaan.

Valentine, *et al.*, (2011) dalam Komari & Djafar (2013) menegaskan bahwa komitmen organisasi di kalangan karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka, maka hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi di antara karyawan. Telah diketahui secara luas, komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong adanya proses sosial, peraturan kerja, serta perilaku etis dalam organisasi (Kaptein, 2008).

Sebagai satu-satunya yang mendistribusikan tenaga listrik dalam satu negara, kegiatan operasi PT. PLN (Persero) ini dikategorikan sebagai monopoli. Sesuai UUD 1945 Pasal 33 kegiatan monopoli ini dimaksudkan untuk kepentingan mayoritas masyarakat dan sebesar-besarnya kemakmuran rakyat. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan PT. PLN (Persero) yaitu mengusahakan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.

Etika kerja dan komitmen organisasi adalah salah satu unsur tercapainya kinerja karyawan yang baik. Menurut Ali & Azim (1995) serta Valentine & Barnett (2007) dalam Komari & Djafar (2013), etika kerja dinilai sangat penting pada perusahaan karena perilaku karyawan berkontribusi secara kuat terhadap kesuksesan perusahaan di pasar global. Asiedu, *et al.*, (2014) menyimpulkan bahwa ketika karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaan, ia akan secara otomatis berusaha meningkatkan kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Etika Kerja

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsi moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Mangkuprawira, 2009:216). Tujuan etika kerja dalam pandangan filsafat ialah mendapatkan ide yang sama bagi seluruh manusia di setiap waktu dan tempat tentang ukuran tingkah laku yang baik dan buruk sejauh yang dapat diketahui oleh akal pikiran manusia. Akan tetapi dalam usaha

mencapai tujuan itu, etika kerja mengalami kesulitan, karena pandangan masing – masing golongan di dunia ini tentang baik dan buruk mempunyai ukuran (kriteria) yang berlainan.

Teori keutamaan (*virtue*) yang mengandung sikap atau akhlak seseorang yang menanyakan apakah seseorang itu bersikap adil, jujur, murah hati, dan sebagainya. Keutamaan didefinisikan sebagai disposisi watak yang telah diperoleh seseorang dan memungkinkan dia untuk bertingkah laku baik secara moral. Solomon (1993) dalam Bertens (2000), membedakan keutamaan untuk pelaku bisnis individual dan keutamaan pada taraf perusahaan serta keadilan sebagai keutamaan paling mendasar di bidang bisnis. Keutamaan yang ada pada taraf perusahaan adalah keramahan, loyalitas, kehormatan, dan rasa malu. Sifat keutamaan yang dimiliki oleh karyawan ini harus dapat diregulasi dengan baik di bawah arahan manajemen. Tidak hanya untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan, namun juga untuk mendukung terjadinya Teori Keagenan dengan baik. Menurut Belkaoui (2004:186), hubungan agensi dikatakan telah terjadi ketika suatu kontrak antara seseorang (atau lebih), seorang principal dan orang lainnya, seorang agen, untuk memberikan jasa demi kepentingan principal termasuk melibatkan pemberian delegasi kekuasaan pengambilan keputusan kepada agen.

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong (*reinforce*) antara satu dengan yang lain. Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi (Trisnaningsih, 2002). Komitmen organisasional juga akan meningkatkan kepuasan pelanggan, karena karyawan lama memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang praktek kerja yang lebih banyak, selain itu pelanggan lebih suka melakukan bisnis dengan karyawan yang sama (McShane & Von Glinow, 2008:460).

Komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, serta komitmen normatif. Menurut McShane & Von Glinow (2010:119), komitmen afektif berhubungan dengan berbagai macam karakter personal dan *locus of control*, pengalaman kerja terdahulu, dan kesesuaian nilai-nilai. Komitmen berkelanjutan merefleksikan perbandingan antara biaya dan manfaat yang didapatkan dibandingkan dengan jika meninggalkan organisasi. Ketiga, komitmen normatif dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang disebut kontrak psikologis.

Kinerja Karyawan

Sumber daya terpenting pada suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008:234). Jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga diharapkan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan yang profesional akan bekerja keras

membangun kode etik untuk membantu para karyawannya memahami dan melaksanakan tanggung jawab etis yang mereka miliki. (Marri, *et.al.*, 2012)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2001:82), yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2002:68) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan dan motivasi.

Kriteria Penilaian Kinerja

Bernardin dan Russel (2001) mengajukan beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan pelayanan dicapai dengan mengutamakan mutu dan ketelitian.
- b. *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan melalui tanggungjawab dan kewajiban yang diberikan sesuai jam kerja atau melebihi jam kerja.
- c. *Timeliness*, yaitu lamanya suatu kegiatan diselesaikan secara cepat dan tepat waktu.
- d. *Cost effectiveness*, yaitu besarnya penggunaan sumberdaya organisasi secara efektif dan efisiensi guna mencapai hasil yang maksimal.
- e. *Need for supervision*, yaitu kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan yang membutuhkan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan atau tanpa pengawasan seorang supervisor dalam pekerjaan.
- f. *Interpersonal impact*, yaitu kemampuan seorang karyawan untuk menjaga harga diri, nama baik dalam membangun hubungan kerja di lingkungan kerja dan masyarakat.

Penilaian kinerja ini memiliki berbagai kegunaan ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu keputusan penempatan, pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, evaluasi proses staffing, defisiensi proses penempatan karyawan, kesalahan dalam merancang pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, serta untuk mengatasi tantang-tantangan eksternal.

Pasar Monopoli

Pasar monopoli merupakan suatu bentuk pasar di mana hanya terdapat satu perusahaan saja. Perusahaan ini menghasilkan barang yang tidak mempunyai barang pengganti yang sangat dekat. Prasetyo (2007) mengungkapkan, terdapat hubungan yang positif antara struktur pasar dan kinerja pasar. Maka kinerja PT. PLN (Persero) juga dipengaruhi akibat struktur pasarnya yang merupakan monopoli. Sebagai satu-satunya penyedia tenaga listrik tanpa pesaing dalam industri sejenis di Indonesia, hal tersebut mempengaruhi etika kerja dan komitmen organisasi dari karyawan PT. PLN (Persero) dalam melayani kebutuhan masyarakat. Etika kerja dan komitmen organisasi merupakan salah satu dari banyak hal yang mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang baik. Karena, keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya.

Hubungan Antar Variabel

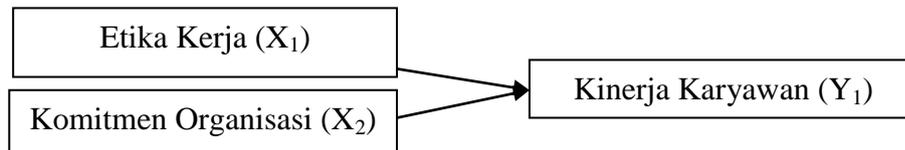
Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya (*job performance*) atau hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dalam hal ini karyawan memegang peranan penting sebagai salah satu penggerak perusahaan untuk menjalankan kegiatannya. Sehingga seorang karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan tetapi juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, semangat kerja serta etika kerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan suatu bagan kerangka pemikiran mengenai analisis pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor pusat PT PLN (Persero) Area Malang yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmat no 11 Malang Jawa Timur. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 1-15 Maret 2016.

Variabel Penelitian

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y_1). Sedangkan, variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah etika kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2).

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT PLN Persero Area Malang. Sedangkan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. PLN (Persero) Area Malang yang sedang tidak cuti/ haji/ melakukan dinas keluar kantor.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari sumber data primer melalui pembagian kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini bertujuan untuk mengetahui secara

jelas dan menyeluruh terkait etika kerja dan komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis bersifat kuantitatif, yaitu alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika (misalnya fungsi multivariat), model statistik, dan ekonometrik (Misbahuddin & Hasan 2013:33). Metode yang digunakan meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Deskripsi responden berdasar dapat diketahui sebagaimana dalam berikut:

Karakteristik	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	39	70,9%
Perempuan	16	29,1%
Pendidikan Terakhir		
SMA	11	20%
Diploma	34	61,8%
S1	10	18,2%
S2	0	0%
Usia		
18 s/d 25	11	20%
26 s/d 33	15	27,2%
34 s/d 41	9	16,4%
42 s/d 49	9	16,4%
50 s/d 57	11	20%
Masa Kerja		
0-10 tahun	32	58,2%
11-20 tahun	2	3,7%
21-30 tahun	13	23,6%
31-40 tahun	8	14,5%

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen sah atau valid, berarti memiliki validitas tinggi, demikian pula sebaliknya. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Item	Corrected item total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Etika Kerja (X_1)	X_{11}	0,837	0,266	Valid
	X_{12}	0,732	0,266	Valid
	X_{13}	0,876	0,266	Valid
	X_{14}	0,767	0,266	Valid

Variabel	Item	Corrected item total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Etika Kerja (X_1)	X_{15}	0,822	0,266	Valid
	X_{16}	0,812	0,266	Valid
	X_{17}	0,753	0,266	Valid
	X_{18}	0,804	0,266	Valid
Komitmen Organisasi (X_{21})	X_{21}	0,782	0,266	Valid
	X_{22}	0,62	0,266	Valid
	X_{23}	0,47	0,266	Valid
	X_{24}	0,791	0,266	Valid
	X_{25}	0,836	0,266	Valid
	X_{26}	0,647	0,266	Valid
	X_{27}	0,853	0,266	Valid
	X_{28}	0,827	0,266	Valid
	X_{29}	0,6	0,266	Valid
	X_{2110}	0,669	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y_{11})	Y_{11}	0,807	0,266	Valid
	Y_{12}	0,796	0,266	Valid
	Y_{13}	0,414	0,266	Valid
	Y_{14}	0,378	0,266	Valid
	Y_{15}	0,793	0,266	Valid
	Y_{16}	0,847	0,266	Valid
	Y_{17}	0,827	0,266	Valid
	Y_{18}	0,852	0,266	Valid
	Y_{19}	0,578	0,266	Valid
	Y_{110}	0,463	0,266	Valid
	Y_{111}	0,804	0,266	Valid
	Y_{112}	0,844	0,266	Valid
	Y_{113}	0,806	0,266	Valid
	Y_{114}	0,695	0,266	Valid
	Y_{115}	0,748	0,266	Valid
	Y_{116}	0,705	0,266	Valid

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai r_{hitung} pada kolom corrected item-total correlation untuk masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} untuk $(df) = 55$ dengan probabilitas 5% dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,266 selain itu nilai r_{hitung} , artinya masing-masing item pertanyaan dalam dua variabel independen (etika kerja dan komitmen organisasi) dan satu variabel dependen (kinerja karyawan) adalah valid.

2. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Berikut merupakan hasil pengujian reliabilitas.

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
Etika Kerja (X_1)	8 item	0,940	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	11 item	0,907	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y_1)	16 item	0,935	Reliabel

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel X_1 , X_2 dan Y adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Sig. Apabila nilai Sig. $> \alpha = 5\%$ atau 0,05 maka distribusinya normal. Distribusi akan tidak normal jika sebaliknya. Berikut ini hasil uji normalitas.

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,613
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,847

Diketahui bahwa nilai signifikansi adalah sebesar 0,847 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) antara variabel bebas. Menurut Suharjo (2008:98), nilai VIF yang terbaik adalah sama dengan satu. Santoso (2012:236) menyebutkan bahwa pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan koefisien korelasi antar variabel independen. Berikut ini hasil uji multikolinieritas.

Variabel	Nilai Toleransi	Nilai VIF
Etika Kerja	0,167	6,001
Komitmen Organisasi	0,167	6,001

Berdasarkan Tabel 4.8 kedua variabel bebas menunjukkan angka lebih dari 1, yaitu 6,001 ini artinya bahwa terjadi multikolinieritas pada data di atas. Dalam model regresi ini ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, artinya variabel etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Pengaruh yang positif ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, yakni Komari & Djafar (2013), Williams & Sandler (1995), Yousef (2011) Ali & Al-Kazemi (2007), Mohamed et al., (2010) dan Rokhman (2010). Komari dan Djafar (2013) menegaskan bahwa keterikatan emosional karyawan terhadap

perusahaan tempat bekerja karena adanya etika kerja yang sama seperti keyakinan yang dianut. Hal ini akan memunculkan kepedulian perusahaan terhadap karyawan, kebanggaan karyawan bekerja di perusahaan tersebut, serta karyawan yang peduli akan masa depan perusahaan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika hasil analisis menunjukkan probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan 0.05 maka dapat disimpulkan model tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas.

Variabel	Nilai T	Nilai Signifikansi
Etika Kerja	0,518	0,607
Komitmen Organisasi	0,456	0,651

Diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Etika Kerja (X_1) sebesar 0,607 lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Etika Kerja (X_1). Sementara itu, diketahui nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X_2) yakni 0,651 lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Komitmen Organisasi (X_2). Maka data penelitian ini dapat dikatakan sebagai model regresi yang baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Berikut hasil uji regresi linier berganda.

Variabel	Nilai B	Standart Error	Nilai T	Nilai Signifikansi
Nilai Konstan	5,773	5,079	1,137	0,261
Etika Kerja	1,040	0,345	3,016	0,004
Komitmen Organisasi	0,503	0,247	2,036	0,047

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 5,773 + 1,040X_1 + 0,503X_2$$

Dari tabel di atas, maka dapat terlihat bahwa :

- Nilai konstan (Y) sebesar 5,773 artinya jika variabel etika kerja (X_1) dan variabel komitmen organisasi (X_2) nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 5,773.
- Koefisien regresi X_1 (etika kerja) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_1) = 1,040. Hal ini berarti setiap ada peningkatan etika kerja (X_1) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat dengan anggapan variabel komitmen organisasi (X_2) adalah konstan.

- c. Koefisien regresi X_2 (komitmen organisasi) dari perhitungan linier berganda didapat nilai coefficients (b_2) = 0,503. Hal ini berarti setiap ada peningkatan komitmen organisasi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat, dengan anggapan variabel etika kerja (X_1) adalah konstan.

Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini berfungsi untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini hasil uji T.

Variabel	Nilai T hitung	Nilai T tabel	Nilai Signifikansi	Nilai Probabilitas Maks
Etika Kerja	3,016	2,004	0,004	0,005
Komitmen Organisasi	2,036	2,004	0,047	0,005

Diketahui bahwa t tabel adalah 2,004. Sedangkan t hitung variabel etika kerja (X_1) adalah 3,016 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($3,016 > 2,004$). Kemudian nilai probabilitas (signifikansi) untuk variabel etika kerja terlihat lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Artinya, pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Atau dengan kata lain H_1 diterima.

Selanjutnya, nilai t hitung komitmen organisasi adalah sebesar 2,036 dengan nilai probabilitas $0,047 < 0,05$. Jika dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung dari variabel komitmen organisasi adalah lebih besar ($2,036 > 2,004$). Artinya bahwa variabel komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain H_2 diterima.

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (etika kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Berikut ini hasil uji F.

Variabel	Nilai F hitung	Nilai F tabel	Nilai Signifikansi	Nilai Signifikansi Maksimal
Model Regresi	73,359	3,16	0,000 ^a	0,005

Diketahui nilai F hitung sebesar 73,359 sedangkan nilai F tabel untuk $d = 55$ dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,16 dengan demikian nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ($73,359 > 3,16$). Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya. Nilai probabilitas adalah sebesar 0,000^a lebih kecil dari 0,005 maka disimpulkan terdapat pengaruh

yang signifikan antara etika kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel X (bebas) mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Y (terikat), dengan simbol R^2 (Maryati, 2001:187). Berikutini hasil uji koefisien determinasi.

Nilai R	Nilai R^2	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,859 ^a	0,738	0,728	3,947

Nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka r square adalah sebesar 0,738. Artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas etika (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar 73,8%. Jadi besarnya pengaruh secara bersama-sama antara etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Malang adalah sebesar 73,8%, sedangkan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari etika kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat etika kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut. Hal ini dibuktikan melalui analisis data menggunakan Uji T atau Uji Parsial, yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima, artinya H_1 diterima.

Pengaruh positif etika kerja terhadap kinerja karyawan ini didukung oleh beberapa teori di berikut. Valentine & Barnett (2007) dalam Komari & Djafar (2013), menyatakan bahwa etika kerja dalam sebuah organisasi adalah kunci dari perilaku etis karyawannya. Menurut Mangkuprawira (2009:216), etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Berdasar pendapat di atas, maka apabila seorang karyawan memiliki pemahaman yang tinggi terkait sistem nilai dan prinsip moral perusahaan, maka akan membantu karyawan tersebut dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pendapat lain disampaikan Ali & Azim (1995) serta Valentine & Barnett (2007) dalam Komari & Djafar (2013), etika kerja dinilai sangat penting pada perusahaan karena perilaku karyawan berkontribusi secara kuat terhadap kesuksesan perusahaan di pasar global.

Maka, implikasi dari penelitian ini adalah diharapkan bagian SDM dari suatu perusahaan dapat secara konsisten memperhatikan aspek etika kerja dari karyawan di perusahaannya. Seperti diungkapkan Yousef (2001) dalam Komari dan Djafar (2013), organisasi yang fokus terhadap etika kerja akan mempunyai manajemen sumber daya manusia yang dapat bekerja secara profesional, seperti

memperhatikan kepuasan kinerja karyawan, membuat peraturan perusahaan yang mampu meningkatkan komitmen organisasi di antara karyawan, serta memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang tinggi.

Secara umum, etika kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero). Ketika keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya, maka karyawan adalah kunci penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasional.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji data menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut.

Hasil kuesioner terhadap 55 responden menunjukkan karyawan di PT. PLN (Persero) memiliki komitmen organisasi yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan melalui analisis data menggunakan Uji T yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Dengan demikian, hipotesa kedua diterima.

Positifnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ini didukung oleh beberapa pendapat dari penelitian terdahulu. Valentine, *et al.*, (2011) dalam Komari & Djafar (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi di kalangan karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka, maka hal ini menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan kondisi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi di antara karyawan.

Ditambahkan pula oleh Morrow (1993) dalam Asiedu, *et al.*, (2014) bahwa komitmen organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang stabil dan produktif. Karyawan yang telah berkomitmen secara tinggi biasanya dapat meraih prestasi, berorientasi inovatif, dan mempunyai tujuan yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasional juga akan meningkatkan kepuasan pelanggan, karena karyawan lama memiliki pengalaman dan pengetahuan tentang praktek kerja yang lebih banyak, selain itu pelanggan lebih suka melakukan bisnis dengan karyawan yang sama (McShane & Von Glinow, 2008:460).

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) di bidang pelayanan terhadap masyarakat, maka komitmen organisasi secara tidak langsung meningkatkan kualitas pelayanan dari karyawan kepada masyarakat. Dengan demikian salah satu misi perusahaan yaitu menjalankan bisnis kelistrikan, dan bidang lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham, dapat tercapai.

Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Selain itu, dengan komitmen organisasi yang tinggi maka tingkat *turn over* karyawan akan rendah. Hal ini akan menjaga kualitas dari produk perusahaan. Asiedu, *et al.*, (2014) menyimpulkan bahwa ketika karyawan telah berkomitmen terhadap perusahaan, ia akan secara otomatis berusaha meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kontribusi variabel etika kerja dan komitmen organisasi dalam upaya mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama) dapat diwakili oleh besarnya koefisien determinasi, yaitu 0,738. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 73,8% oleh etika kerja dan komitmen organisasi, sisanya 26,2% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti budaya organisasi, gaya manajemen, jumlah gaji dan tunjangan dan lain sebagainya seperti yang telah dijelaskan pada penelitian-penelitian terdahulu.

Hal ini didukung dengan pernyataan Kaptein (2008), bahwa telah diketahui secara luas, komitmen organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong adanya proses sosial, peraturan kerja, serta perilaku etis dalam organisasi (Kaptein, 2008). Ketika komitmen organisasi dapat menciptakan perilaku etis dalam organisasi, maka etika kerja pun terbentuk. Bila etika kerja dan komitmen organisasi dapat berjalan secara optimal, maka kinerja karyawan juga akan maksimal. Hal ini akan mendorong tercapainya peran dan tujuan perusahaan, yaitu menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum dan sekaligus akumulasi profit berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada pengujian secara simultan menunjukkan hasil bahwa etika kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya ultikolinieritas antara variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh dari etika kerja terhadap komitmen organisasi.

Keterbatasan Penelitian

1. Cakupan penelitian ini dibatasi oleh ukuran sampel, yaitu hanya karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, tidak mencakup 14 rayon yang ada di Kota Malang. Penelitian yang sama dengan menggunakan populasi dan sampel yang berbeda pada organisasi lain mungkin akan menunjukkan hasil yang berbeda.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh PT. PLN (Persero) di Indonesia karena pada masing-masing PT. PLN memiliki karakteristik yang berbeda.
3. Pengukuran sikap skala *likert* yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner mungkin juga menghasilkan respon bias dan mempengaruhi validitas internal. Data primer penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang pemilihan jawabannya berdasarkan persepsi karyawan, sehingga dapat memunculkan kemungkinan bias.

Saran-saran

1. Dari hasil penelitian, variabel etika kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, sehingga pihak manajemen secara bertingkat harus selalu menjaga dan meningkatkan etika kerja serta komitmen organisasi yang sudah ada. Dengan demikian, diharapkan pihak manajemen untuk mengambil keputusan dan kebijaksanaan baik secara strategis maupun operasional..

2. Karyawan PT. PLN (Persero) mempunyai komitmen organisasi yang sangat tinggi, namun dalam beberapa indikator seperti loyalitas, jam kerja, serta pengawasan dari atasan perlu lebih diperhatikan lebih dalam untuk meningkatkan kualitas kinerja dari karyawan untuk perusahaan.
3. Perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor lain yang belum diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang, seperti faktor kemampuan SDM, budaya organisasi, teknologi informasi serta gaya kepemimpinan manajemen, sehingga dapat menjadi prioritas dalam pengambilan keputusan bagi pihak manajemen PT. PLN (Persero) Area Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. 2014. Organisational commitment and citizenship behaviour: tools to improve employee performances; an internal marketing approach. *European Scientific Journal*, edition vol. 10, No 4.
- Belkaoui. 2004. *Accounting Theory*. Salemba Empat, Jakarta.
- Bernardin, H. J. 2007. *Human Resource Management, Fourth Edition*. McGraw Hill.
- Bertens, K., 2000. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta : Kanisius.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE.
- Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behaviour*, 29(7), 923–947.
<http://dx.doi.org/10.1002/job.520>
- Komari, Nurul dan Fariastuti Djafar. 2013. “Work Ethics, Work Satisfaction, dan Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia”, *International Business Research*; Vol. 6, No. 12; 2013.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. Bogor : IPB Press.
- Marri, M.Y.K., Sadozai, A.M., Zaman, H.M.F., Ramay, M.I. (2012). The Impact Of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A study of Agriculture Setor Of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioural Sciences*. Vol. 2, No 12; December 2012.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I*. Jakarta : Salemba Empat
- McShane, Steven L. dan Von Glinow, Mary Ann. 2010. *Organizational Behavior. 5th edition*. New York : McGraw-Hill.
- Trisnaningsih, S. 2002. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol. 6 No.2, Mei, 199-216.