

PENGARUH ETIKA PERUSAHAAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: PERAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Zulbaidi^{*)}

^{*)}Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar, Meulaboh

Abstract: *This research aims to determine the effect of corporate ethics on organizational citizenship behavior through organizational commitment as mediating factor in PT Bank Aceh Syariah Meulaboh. The sample of the research are 75 officers of the bank, and then data analyzed by using statistical test of path analysis. The research found that corporate ethics and organizational commitment have a significant and positive effect on organizational citizenship behavior. Organizational commitment mediates the effect of corporate ethics on organizational citizenship behavior.*

Keyword : *Organizational Citizenship Behavior, Corporate Ethics and Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa keuangan bank seperti halnya PT Bank Aceh Syariah memegang peranan penting dalam mendukung kegiatan ekonomi masyarakat. Upaya peningkatan kinerja dan pelayanan perusahaan jasa keuangan bank seperti halnya PT Bank Aceh Syariah tidak terlepas dari dukungan karyawannya. Hal ini berarti, karyawan memegang kunci penting bagi perbaikan kinerja lembaga keuangan bank. Dalam prakteknya, setiap karyawan diharapkan mampu memiliki sikap dan perilaku yang mendukung upaya peningkatan kinerja bank yakni *organizational citizenship behavior* (OCB). Perilaku OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Purba & Nina, 2014). Dengan adanya perilaku OCB setiap karyawan tidak hanya diharapkan dapat saling bersinergi dalam melaksanakan pekerjaan mereka, tetapi juga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Perilaku karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya komitmen organisasi dan penilaian mereka terhadap etika perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan individu pada organisasi tercermin dari: adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi. Komitmen organisasi mengacu

pada adanya pola pikir kolektif dalam diri karyawan berkaitan dengan perilaku kerja secara umum dengan perasaan setia dan ingin mencurahkan tenaga dan pikiran mereka untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Meyer & Allen, 2011).

Komitmen organisasi dibagi dalam dua kategori, yakni komitmen rasional dan komitmen normatif (Malthis & Jackson, 2012). Sopiah (2014:157) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen meliputi *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment*. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. *Continuence commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Selanjutnya persepsi karyawan terhadap praktek etika perusahaan tempat mereka bekerja (Barnett & Vaicys, 2010; Jin & Drozdenko, 2010). Etika perusahaan terdiri dari etika eksternal, etika internal dan etika karyawan (Chun et al., 2013). Etika eksternal berkaitan dengan etika perusahaan terhadap lingkungan eksternal perusahaan seperti masyarakat dan *stakeholder* terkait lainnya yang berada diluar lingkungan perusahaan. Selanjutnya etika internal berkaitan dengan etika dalam

perusahaan. Dalam hal ini antara lain meliputi peraturan kerja, prinsip-prinsip nilai etis perusahaan dan lain sebagainya. Terakhir, etika karyawan berkaitan dengan etika yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan.

Adanya keterkaitan antara perilaku OCB dengan komitmen organisasi disebabkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung berkontribusi ekstra terhadap perusahaan dan mau melaksanakan pekerjaan melebihi beban kerja yang diberikan kepada mereka (Podsakoff et al., 2010). Komitmen organisasi merupakan salah satu determinan penting bagi OCB (Organ et al., 2012).

Selain itu, komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja juga terkait dengan penilaian mereka terhadap etika perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sharma et al. (2013) menyatakan bahwa komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja berhubungan positif dan konstruk etika perusahaan. Etika perusahaan berkontribusi positif terhadap pembentukan komitmen organisasi dikalangan karyawan perusahaan (Roberts & Dowling, 2012). Artinya, semakin baik etika perusahaan akan semakin tinggi pula komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi perusahaan tersebut. Hunt et al. (2013) juga menemukan bahwa etika perusahaan dan komitmen organisasi dikalangan karyawan memiliki hubungan positif.

Perilaku OCB dikalangan karyawan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh tentunya juga dapat dikaitkan dengan komitmen atau rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan jasa keuangan tersebut serta persepsi mereka terhadap etika perusahaan. Hingga saat ini, PT Bank Aceh Syariah Meulaboh memiliki 78 orang karyawan yang bekerja pada berbagai bidang pekerjaan. Mereka diharapkan mampu bekerja sama secara baik sehingga dapat mendukung kegiatan operasional bank tersebut dalam memberikan layanan jasa perbankan guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Komitmen organisasi dikalangan karyawan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh relatif berbeda satu sama lain. Hasil wawancara dengan beberapa orang karyawan perusahaan jasa keuangan bank tersebut juga mengindikasikan bahwa mereka memiliki perilaku OCB dan komitmen yang berbeda satu sama lain. Seiring dengan

perbedaan komitmen organisasi, persepsi mereka terhadap etika perusahaan juga relatif berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antara perilaku OCB karyawan perusahaan jasa keuangan bank tersebut dengan etika perusahaan dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel perantara.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behavior

Perilaku kewargaan organisasi yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Perilaku OCB didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat menguntungkan organisasi yang secara langsung mengarah pada peran pengharapan (Huang & Yang, 2014). Selain itu, perilaku OCB juga dapat diartikan sebagai sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Purba & Nina, 2014).

Menurut Purba dan Nina (2014) perilaku OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.

Berkaitan dengan teori di atas, maka perilaku OCB juga merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan kemudian diberi imbalan berdasarkan perolehan kinerja tugas. Perilaku tersebut melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang aktif, konstruktif dan bermakna membantu.

Hampir sama dengan pendapat di atas, Robbins (2012:123) menyatakan bahwa contoh perilaku yang termasuk kelompok perilaku OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja,

melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Semua contoh perilaku yang disebutkan di atas, hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah perilaku OCB dan orang yang menampilkan perilaku tersebut disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*) (Purba & Nina, 2014).

Komitmen Organisasi

Malthis dan Jackson (2012:233) mendefinisikan, “*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Lebih lanjutnya dijelaskan bahwa komitmen adalah “tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*).

Selanjutnya Mowday seperti yang dikutip oleh Sopiah (2014:155) menyatakan, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Kreitner dan Angelo (2015:274)

menyatakan, komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya.

Etika Perusahaan

Kode etik atau etika perusahaan dapat dilihat sebagai prinsip, etika, aturan (*rules of conducts*), aturan praktek, atau filosofi mengenai tanggung jawab kepada *stakeholders*, lingkungan, atau aspek-aspek kemasyarakatan lainnya yang berada di luar lingkungan perusahaan. Kapstein (2014) mengemukakan bahwa etika perusahaan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, norma-norma dan nilai-nilai yang dipegang dan apa yang dapat diperjuangkan agar akuntabel. Etika mencakup tanggung jawab, prinsip, nilai dan/atau normal yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga etika juga menunjukkan kepekaan/kepedulian sebuah perusahaan terhadap isu-isu etika dan menunjukkan bagaimana perusahaan tersebut menyikapi topik-topik yang terkait dengan persoalan di atas.

Etika perusahaan juga dapat diartikan sebagai persepsi karyawan terhadap praktek etika perusahaan tempat mereka bekerja (Barnett & Vaicys, 2010; Jin & Drozdenko, 2010). Tsai dan Huang (2014) menyatakan bahwa persepsi terhadap etika perusahaan merupakan prediktor penting bagi perilaku karyawan di tempat kerja. Selain itu persepsi terhadap etika perusahaan juga dapat mempengaruhi outcome pekerjaan termasuk kepuasan kerja. Sedangkan Cullen et al. (2013) dan Schwepker (2011) menyatakan bahwa persepsi karyawan terhadap etika perusahaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hubungan Antara Etika Perusahaan dan Komitmen Organisasi

Komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja terkait dengan penilaian mereka terhadap etika perusahaan. Sharma et al. (2013) menyatakan bahwa komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja berhubungan positif dan konstruk etika perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Roberts & Dowling (2012) yang menyatakan bahwa etika perusahaan berkontribusi positif terhadap pembentukan komitmen organisasi dikalangan karyawan perusahaan. Artinya,

semakin baik etika perusahaan akan semakin tinggi pula komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi perusahaan tersebut. Hunt et al. (2013) juga menemukan bahwa etika perusahaan dan komitmen organisasi dikalangan karyawan memiliki hubungan positif. Hal ini sesuai dengan pendapat Singhapakdi et al. (2013) yang menyatakan bahwa etika perusahaan dapat mempercepat komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan OCB

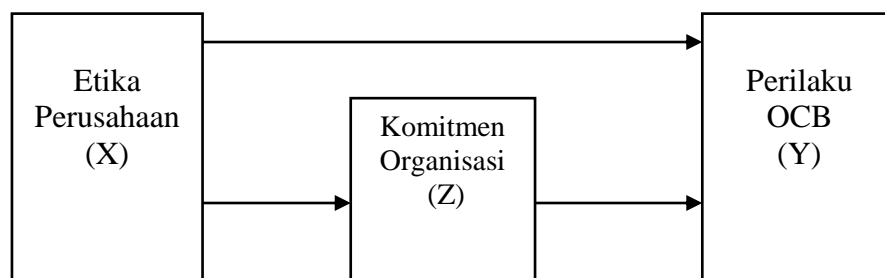
Ketika karyawan memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung berkontribusi ekstra terhadap perusahaan dan mau melaksanakan pekerjaan melebihi beban kerja yang diberikan kepada mereka (Podsakoff et al., 2012). Mossholder, Richardson, dan Settoon (2011) menyatakan bahwa sikap saling membantu sebagai salah satu indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) muncul dari tiga motif yang berbeda yaitu kesamaan, kesetaraan dan kebutuhan dan ketiga motif tersebut dipengaruhi oleh sistem sumber daya manusia organisasi. Sistem sumber daya manusia meningkatkan komitmen terhadap organisasi serta mempecepat solidaritas di antara sesama anggota organisasi yang pada gilirannya dapat mendorong terbentuknya komitmen kolektif di kalangan karyawan perusahaan.

Organ et al. (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu determinan penting bagi *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Meyer et al. (2012) yang menyimpulkan terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dalam kaitannya dengan keberadaan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi antara etika perusahaan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), Chun, Shin, Choi, and Kim (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai faktor intervening yang menjelaskan hubungan antara etika perusahaan dengan perilaku karyawan. Baker et al. (2012) juga menyimpulkan bahwa dalam hubungan antara etika perusahaan dengan OCB, komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator variabel.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa etika perusahaan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan OCB. Selanjutnya komitmen organisasi juga dapat berdampak pada OCB. Karena dalam penelitian ini, komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel pemediasi (intervening variable) antara OCB dan etika perusahaan, sehingga kerangka penelitian ini dapat dilihat Gambar 1.



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Sumber: Didasarkan pada teori-teori, penelitian sebelumnya serta kerangka pemikiran dan kemudian dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan topik penelitian.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah cabang Meulaboh pada periode tahun 2017 yang berjumlah 78 orang. Karena populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti untuk meneliti seluruh populasi, maka keseluruhan jumlah pegawai tersebut dijadikan sampel penelitian, sehingga metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian lapangan yaitu melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

1. Observasi, dalam hal ini peneliti secara langsung mendatangi PT Bank Aceh Syariah Meulaboh. Observasi dilakukan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam bekerja.
2. Wawancara, adalah pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan beberapa orang karyawan bank tersebut. Topik tanya jawab terutama berkaitan dengan komitmen mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja serta penilaian mereka terhadap etika perusahaan.
3. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan. Kuesioner atau daftar pertanyaan berisi pernyataan/pertanyaan yang berhubungan dengan perilaku OCB, komitmen organisasi dan etika perusahaan. Responden diminta untuk menentukan tingkat kesetujuan mereka pada masing-masing pernyataan terkait.

Peralatan Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian dan paradigma penelitian yang digambarkan dalam Gambar 1 dan hipotesis penelitian yang sudah dikemukakan, dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan fungsi dari etika perusahaan. Selanjutnya perilaku OCB merupakan fungsi dari komitmen organisasi dan etika perusahaan. Dengan demikian peralatan analisis data yang digunakan adalah regresi dan analisis jalur (*path analysis*).

Analisis jalur pada dasarnya suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel

bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Sarwono, 2014:1). Mengacu pada kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang sudah dinyatakan sebelumnya, maka analisis jalur dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Struktural I :

$$Z = \rho_{ZX} X + \varepsilon_1$$

Keterangan :

Z : Komitmen organisasi

ρ_{ZX} : Koefisien jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi.

ε_1 : Error

Koefisien jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi (ρ_{YX}) menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap komitmen organisasi.

Persamaan Struktural II :

$$Y = \rho_{YZ} Z + \rho_{YX} X + \varepsilon_2$$

Keterangan :

Y : Perilaku OCB

ρ_{YZ} : Koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB.

ρ_{YX} : Koefisien jalur etika perusahaan terhadap perilaku OCB.

ε_2 : Error

Koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB (ρ_{YZ}) menunjukkan pengaruh langsung (*direct effect*) komitmen organisasi terhadap perilaku OCB. Koefisien jalur persepsi etika perusahaan terhadap perilaku OCB (ρ_{YX}) menunjukkan besarnya pengaruh langsung etika perusahaan terhadap perilaku OCB.

Untuk mengukur besarnya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) etika perusahaan (X) terhadap perilaku OCB (Y) melalui komitmen organisasi (Z) digunakan formula sebagai berikut:

$$X \rightarrow Z \rightarrow Y : \rho_{ZX} X \rho_{YZ}$$

Keterangan :

Y : Perilaku OCB

Z : Komitmen organisasi

X : Etika perusahaan

ρ_{ZX} : Koefisien jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi.

ρ_{YZ} : Koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN Pengaruh Etika Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Dengan menggunakan software SPSS nilai koefisien jalur suatu variabel terhadap variabel lain dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta*. Sedangkan nilai *error* estimasi persamaan jalur dicari dengan $1-R^2$.

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan angka sebesar 0,164, sehingga nilai *error* estimasi sebesar 0,836 dicari melalui perhitungan $(1-0,164)$. Mengacu pada nilai koefisien jalur dan nilai *error* estimasi seperti dijelaskan tersebut, maka persamaan jalur yang menjelaskan hubungan kausalitas antara komitmen organisasi (Z) dengan etika perusahaan (X) dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$Z = 0,405ZX + 0,836$$

Nilai koefisien jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi (pZX) sebesar 0,405. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap komitmen organisasi sebesar 16,4 persen dapat dicari dengan perhitungan $0,405 \times 0,405$. Hal ini sesuai dengan nilai koefisien determinasi (R^2) hasil pengolahan data menunjukkan angka sebesar 0,164, sehingga *error* estimasi persamaan jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,836 dicari melalui perhitungan $(1-R^2)$ atau $(1-0,164)$.

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,784. Nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,993. Dengan demikian dapat diartikan bahwa etika perusahaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Analisis Pengaruh Etika Perusahaan dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB

Persamaan jalur yang menjelaskan hubungan fungsional antara perilaku OCB dengan etika perusahaan dan komitmen organisasi dapat dinyatakan sebagai berikut.

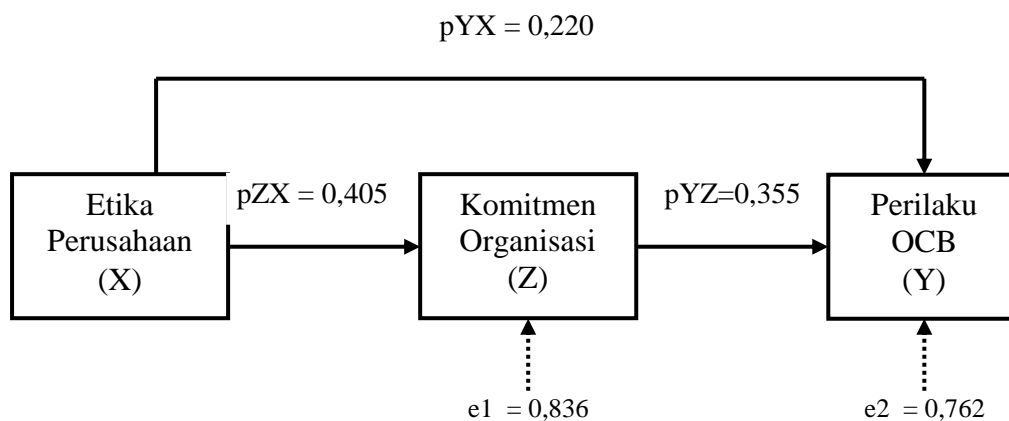
$$Y = 0,220YX + 0,355YZ + 0,762$$

Nilai koefisien jalur etika perusahaan terhadap perilaku OCB (pYX) sebesar 0,220 dapat diartikan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB sebesar 4,84 persen dicari melalui perhitungan $0,220 \times 0,220$. Selanjutnya nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB (pYZ) sebesar 0,335 dapat diartikan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sebesar 12,6 persen.

Hasil analisis statistik diperoleh nilai t hitung untuk variabel etika perusahaan sebesar 2,015. Angka ini lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 1,988. Dengan demikian berarti etika perusahaan secara parsial berpengaruh terhadap perilaku OCB.

Selanjutnya nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan angka sebesar 3,153. Angka ini juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,988, sehingga dapat diartikan bahwa komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh terhadap perilaku OCB.

Mengacu pada nilai koefisien jalur masing-masing variabel seperti terlihat dalam dua persamaan di atas, maka skema pengaruh etika perusahaan terhadap perilaku OCB baik secara langsung maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, seperti terlihat dalam Gambar 2.



Gambar 2
Skema Pengaruh Etika Perusahaan Terhadap Perilaku OCB Melalui Komitmen Organisasi

Analisis Pengaruh Etika Perusahaan Terhadap Perilaku OCB Melalui Komitmen Organisasi

Menurut kaedah analisis jalur (*path analysis*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) suatu variabel terhadap variabel lain dicari dengan mengalikan koefisien jalur masing-masing variabel. Seperti ditunjukkan dalam Gambar 2 sebelumnya, nilai koefisien jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi menunjukkan angka sebesar 0,405. Selanjutnya nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB menunjukkan angka sebesar 0,355. Berdasarkan kedua nilai koefisien jalur tersebut, maka pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel perantara sebesar 14,38 persen dicari melalui perhitungan ($0,405 \times 0,355$). Bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB seperti dijelaskan sebelumnya yakni sebesar 4,84 persen dapat diartikan keberadaan komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh etika perusahaan terhadap perilaku OCB. Dengan demikian dapat diartikan bahwa etika perusahaan berpengaruh terhadap perilaku OCB melalui komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan temuan penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

dikalangan karyawan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh. Semakin baik penilaian karyawan terhadap etika perusahaan akan semakin tinggi komitmen atau rasa keterikatan mereka terhadap perusahaan jasa keuangan bank tersebut.

2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh. Semakin tinggi komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan akan semakin baik perilaku OCB.
3. Etika perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh. Semakin baik penilaian karyawan terhadap etika perusahaan akan semakin baik perilaku OCB.
4. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB melalui komitmen organisasi lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh etika perusahaan terhadap perilaku OCB karyawan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh.

Mengacu pada kesimpulan yang dijelaskan di atas, maka yang menjadi saran dan merekomendasikan penelitian ini sebagai berikut.

1. Pimpinan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh dinilai perlu meningkatkan komitmen organisasi atau rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan jasa keuangan bank tersebut. Upaya peningkatan komitmen

organisasi dapat dilakukan melalui peningkatan komitmen afektif, normatif maupun komitmen berkelanjutan. Secara operasional, upaya peningkatan komitmen dimaksud dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja, peningkatan kesejahteraan karyawan serta kepedulian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan akan merasa bahwa perusahaan merupakan tempat terbaik dalam berkarir. Sehingga mereka senang menghabiskan karir pada bank tersebut dan merasakan banyak keuntungan selama menjadi karyawan perusahaan. Selain itu upaya peningkatan komitmen organisasi juga dapat dilakukan melalui implementasi norma-norma yang harus diikuti oleh seluruh karyawan. Sehingga mereka merasa memiliki kewajiban pada perusahaan.

2. Pimpinan PT Bank Aceh Syariah Meulaboh dinilai perlu untuk memelihara dan mempertahankan praktik etika perusahaan yang selama ini sudah dinilai baik oleh karyawan. Tingkatkan partisipasi bank tersebut dalam kegiatan-kegiatan dilingkungan sosial masyarakat. Sehingga penilaian terhadap etika perusahaan menjadi lebih baik. Selain itu, berikan contoh keteladanan yang baik bagi setiap karyawan sehingga mendorong mereka untuk selalu menjunjung tinggi norma dan etika kerja yang berlaku pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2012). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2010). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27: 351-362.
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2013). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46: 127-141.
- Huang, J., dan Yang (2014) Satisfaction with Business-to-Employee Benefit System and Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Manpower*, 25, 125-137.
- Hunt, S. D., Wood, V. R., & Chonko, L. B. (2013). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*, 53, 79-90.
- Jin, K. G., & Drozdenko, R. G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92: 341-359.
- Kapstein, M. (2014). Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say ?, *Journal of Business Ethics*, 50(1), 13-31.
- Kreitner, R., dan Kanicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*, Buku I, Edisi 5, Terjemahan: Ely Suandy, Salemba Empat, Jakarta.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2012). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2011). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mossholder, K. W., Richardson, H. A., & Settoon, R. P. (2011). Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective. *Academy of Management Review*, 36: 33-52.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2012). *Organizational citizenship*

- behavior: Its nature, antecedents, and consequences.* Thousand Oaks, CA: Sage.
- Podsakof, P dan Boomer W. H (2010) Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership As Determinants of Employee Satisfaction/Commitment, Trust and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 22 (2): 259-298.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2012). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Purba, Eflina dan Ali Nina (2014) Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Robbins, S.P. (2012) *Organizational Behavior*, (9th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Roberts, P. W., & Dowling, G. R. (2012). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, 23: 1077-1093.
- Sarwono, J. (2014). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Schwepker Jr., C. H. (2011). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- Sharma, D., Borna, S., & Stearns, J. M. (2013). An investigation of the effects of corporate ethical values on employee commitment and performance: Examining the moderating role of perceived fairness. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 251-260.
- Singhapakdi, A., Vitell, S. J., & Franke, G. R. (2013). Antecedents, consequences, and mediating effects of perceived moral intensity and personal moral philosophies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(1), 19-36.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Tsai, M. T., & Huang, C. C. (2014). The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: A study of nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 80: 565-581.