

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Etika Kerja Islami terhadap Performansi Kerja Para Staf Pengajar pada Perguruan Tinggi di Surakarta dengan Basis Institusi sebagai Variabel Moderator

Amin Wahyudi

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

aminwahyudi@unisri.ac.id

Abstract:

The purposes of this study are: (1) examine the impact of organizational commitment to job performance of faculty member in Surakarta; (2) examine the impact of Islamic work ethic to job performance; and (3) examine the moderation role of institutional-base on the impact of Islamic work ethic to job performance. The results show that organizational commitment and Islamic work ethic had significance effect to job performance, but institutional-based had no moderating role in the effect of Islamic work ethic to job performance.

Keywords: organizational commitment, Islamic work ethic, job performance, institusional-based.

Pendahuluan

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Dalam konteks pendidikan tinggi, wilayah Surakarta adalah kawasan kota sedang, yang mempunyai dua perguruan tinggi negeri serta sejumlah perguruan tinggi swasta yang mengalami persaingan semakin kuat serta menurunnya peminat sekolah tinggi. Kondisi tersebut menyiratkan perlunya optimalisasi kinerja

perguruan tinggi, dengan staf pengajar sebagai garda depannya. Dengan kata lain, untuk meningkatkan daya saing, komitmen dan etos kerja staf pengajar merupakan faktor kunci keberhasilan perguruan tinggi.

Perilaku organisasional sebagai ilmu dasar aplikasi kebijakan MSDM telah memfasilitasi berbagai kajian empiris mengenai berbagai faktor perilaku organisasional terhadap kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2001) yang menyatakan bahwa keluaran yang diharapkan dari studi perilaku organisasional adalah produktivitas, tingkat kemangkiran yang rendah serta kepuasan kerja. Dua konsep yang hendak diteliti sebagai prediktor kinerja pada penelitian ini adalah komitmen organisasional dan etika kerja.

Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja merupakan subyek yang saat ini mendapatkan peningkatan perhatian dari peneliti perilaku organisasional. Hingga saat ini, berbagai riset telah membuktikan bahwa komitmen terhadap pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap *work outcomes*, seperti keinginan untuk pindah, kinerja, kepuasan kerja, perilaku kewargaan organisasional, dan tingkat kemangkiran (Cohen, 1999). Istilah baku yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan konstruk komitmen kerja adalah komitmen organisasional, yang dikembangkan oleh Porter et al., (Luthans, 1996), yang dalam perkembangannya kemudian dikategorisasikan menjadi tiga, yaitu komitmen kontinuan, komitmen afektif dan komitmen normatif. Aldag & Reschke (1997) menyatakan bahwa berdasarkan telaah berbagai penelitian, para ahli menyimpulkan ada dua konstruk yang teruji memberikan sumbangan terbesar terhadap hasil kerja, yaitu komitmen organisasional dan perilaku kewargaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior/OCB*).

Etika kerja merupakan pokok bahasan yang banyak dikaji, sejak Max Weber memperkenalkan etika kerja protestan, yang dikaitkan dengan produktivitas dan pembangunan ekonomi negara-negara di benua Eropa yang berbasis agama Kristen Protestan (Ali, 1988). Max Weber menyatakan bahwa masyarakat Protestan mempunyai suatu etos kerja khusus yang berbeda dengan masyarakat non Protestan (Arslan, 2001), yang dinamakan etos kerja protestan (Protestant Work Ethic, PWE). Ali (1988) menyatakan bahwa beberapa penelitian mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas dan kinerja dengan menggunakan instrumen PWE merupakan bias

fundamental, karena sistem nilai dan budaya yang berlaku pada masyarakat Arab (Islam) berbeda dengan masyarakat Eropa dan Amerika.

Sebagai contoh, salah satu hasil penelitian Ali menunjukkan bahwa skor IWE (*Islamic Work Ethic*) para eksekutif Arab lebih tinggi dibandingkan dengan para eksekutif dari Skandinavia dan Amerika. Jika tidak ada perbedaan sistem nilai dan budaya, mestinya para eksekutif Arab lebih produktif dibandingkan dengan skandinavia dan Amerika, namun fakta mengungkapkan sebaliknya. Contoh lainnya menurut Ali (1988) adalah hubungan antara etos kerja dengan individualisme, yang merupakan salah satu pilar etos kerja Protestan. Hasil penelitian Almaney, Baali dan Wardi (Ali, 1988) menunjukkan bahwa individualisme masyarakat Arab sangat tinggi, dan hal itulah yang menyebabkan kegagalan kerjasama masyarakat Arab. Di sisi lain, para peneliti barat menyatakan bahwa individualisme merupakan pilar yang menentukan prestasi puncak masyarakat barat. Sebagaimana Ali (1988), Abu-Saad juga menyatakan bahwa bias tersebut terjadi ketika menggunakan indikator etos kerja pada konteks budaya dan keyakinan yang berbeda.

Sebagai solusinya, Ali (1988) telah mengembangkan konsep yang disebut dengan etika kerja Islami (*Islamic Work Ethic*, IWE), yang didasarkan pada sistem nilai dan keyakinan yang dianut oleh mayoritas bangsa Arab berdasarkan dua pegangan yaitu *Al Qur'an* dan *As Sunnah*. Masyarakat Indonesia adalah pemeluk agama Islam terbesar di dunia, sementara di sisi lain, sejauh yang teramati, belum ada penelitian mengenai etos kerja yang menggunakan konsep IWE. Kenyataan itulah yang menjadi *driving force* pengujian IWE dalam konteks masyarakat muslim Indonesia.

Sebagai pengembangan model, basis organisasi tempat bekerja staf pengajar diduga mempunyai peran moderator dalam pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja Islami terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada konsep bahwa organisasi mempunyai kepentingan untuk memasukkan nilai-nilai inti (*shared value*) sebagai kultur pikir dan aktivitas para anggota organisasinya, hingga terjadi kondisi *person-organization fit* (Robbins, 2001). Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasional dan etika kerja Islami terhadap kinerja, serta peranan basis organisasi dalam memoderasi pengaruh tersebut.

Telaah Pustaka, Perumusan Hipotesis dan Model Penelitian

Komitmen Organisasional dan Kinerja

Komitmen organisasional adalah tingkat kekuatan seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat, dan patuh terhadap organisasi (Aldag & Reschke, 1997). Allen & Meyer (1990) membedakan komitmen organisasional dalam tiga bentuk, yaitu komitmen kontinuan, komitmen afektif dan komitmen normatif. Angle & Lawson (1993) menjelaskan bahwa komitmen kontinuan (*continuance commitment*) menunjukkan keputusan tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung jika memutuskan untuk keluar dari organisasi. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi, sedangkan komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan karyawan untuk berkewajiban tetap bergabung dengan organisasi.

Sejak dikenalkan oleh Mowday et al. pada tahun 1978 (Luthans, 1996), komitmen organisasional sudah banyak diteliti, baik kedudukannya sebagai variabel anteseden, mediator maupun kosekuensi. Beberapa penelitian yang menempatkan komitmen organisasional sebagai variabel anteseden dari faktor pengalaman organisasional dan disposisional (Angle & Lawson, 1993), reaksi terhadap penugasan (Witt, 1993), tahapan masa kerja (Gregersen, 1993), tahapan karir (Allen & Meyer, 1993), suasana pekerjaan (Somers & Birnbaum, 1998), keinginan untuk pindah (Lum et al., 1998). Komitmen organisasional sebagai variabel mediator diantaranya berkaitan dengan etika kerja Islami dan sikap menuju perubahan organisasional (Yousef, 1998a), persepsi politik organisasional dan hasil pekerjaan (Vigoda, 2000), kepuasan kerja dan keinginan untuk pindah (Clugston, 2000), dan konflik keluarga-pekerjaan dan kepindahan karyawan (Ahuja et al., 2002). Komitmen organisasional sebagai konsekuensi dari keadilan organisasional (Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996), faktor-faktor yang berkaitan dengan biografis dan pekerjaan karyawan (Mayer & Schoorman, 1998), dan konflik peran lintas tingkatan organisasional (Lee & Jamil, 2003).

Performansi (*performance*) adalah suatu ukuran tertentu untuk mengindikasikan hasil capaian suatu pihak terhadap tugas organisasional.

Istilah lain yang dipakai untuk menggambarkan performansi adalah kinerja. Fihak atau pelaku yang dimaksudkan bisa organisasi (*organizational performance*) maupun individual (*individual performance*), tergantung tingkatan analisis yang dilakukan. Luthans (1996) menyatakan bahwa baik penelitian masa lalu maupun penelitian terakhir mendukung pengaruh komitmen organisasional terhadap hasil yang diinginkan, seperti kinerja, serta pengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah serta kemangkiran kerja.

Gregersen (1993) telah menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB), yang merupakan manifestasi dari kinerja ekstra peran organisasional dari karyawan. Hasil penelitian Gregersen (1993) menunjukkan bahwa setelah melewati masa kerja tertentu, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja ekstra peran. Vandenberghe et al. (2004) membuktikan pengaruh negatif signifikan komitmen afektif terhadap keinginan untuk pindah, sebuah konstruk yang bisa disejajarkan dengan kinerja individual, sementara Somers & Birnbaum (1998) juga membuktikan pengaruh berbagai konstruk pekerjaan yang berkaitan dengan komitmen terhadap kinerja.

Dengan demikian, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap performansi staf pengajar.

Etika Kerja Islami (IWE) dan Kinerja

Yousef (2000) menyatakan bahwa konsep etika kerja Islami berpedoman pada al-Qur'an dan al-Sunnah, yakni perkataan dan perbuatan nabi Muhammad s.a.w. Inti dari ajaran Islam mengenai semangat (etos kerja) adalah bahwa kerja keras menyebabkan dosa-dosa yang telah diperbuatnya diampuni. Demikian juga Islam mengajarkan bahwa tidak ada makanan yang lebih baik kecuali apa yang dihasilkan dari kerjanya. Al-Qur'an juga mengajarkan bahwa kejujuran dan keadilan dalam perdagangan merupakan prasyarat bagi pemerataan dan kejujuran distribusi kesejahteraan bagi masyarakat. Al-Qur'an juga memerintahkan agar manusia menguasai keterampilan dan teknologi, dan memberi penghargaan tinggi kepada siapa yang sungguh-sungguh dalam memperjuangkan hidup. Di sisi lain, Al-Qur'an membenci kemalasan dan membuang waktu untuk hal-hal yang tidak produktif.

Sebagai pihak yang pertama kali menyusun instrumen untuk mengukur etika kerja Islami, Ali (1988) menguraikan tiga langkah dalam proses penyusunan IWE. Langkah pertama adalah menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan etika kerja dalam Islam. Proses ini menghasilkan enampuluh dua pernyataan, yang terdiri dari indikator etika kerja Islami dan individualisme. Langkah kedua adalah menguji validitas awal indikator tersebut dengan melibatkan enam orang ahli yang bermukim di Amerika Serikat. Hasil tahap ini adalah menetapkan limapuluh tiga dari enampuluh dua pertanyaan menjadi indikator yang disetujui. Dari jumlah tersebut, empatpuluh enam indikator merupakan IWE, sedangkan tujuh indikator merupakan pengukuran individualisme. Tahap terakhir adalah menyebarkan instrumen untuk menguji kelayakan instrumen secara empiris.

Hasil pengujian Ali (1988) ini kemudian dilanjutkan oleh Abu-Saad (1998) dengan memantapkan pengujian validitas konstruk IWE melalui analisis faktor. Selain itu, Abu-Saad juga menguji hubungan individualisme dengan IWE. Hasil penelitian ini adalah: (1) terdapat tiga faktor IWE, yang oleh Abu-Saad (1998) diberi nama *personal and organizational obligations*, *personal investment and devidends*, serta *personal effort and achievement*. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketiga faktor yang terbentuk tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dengan individualisme. Yousef (2000a; 2000b) menggunakan tujuhbelas indikator IWE yang dikembangkan oleh Ali (1988) untuk menguji pengaruhnya terhadap sikap pada perubahan serta sebagai mediator *locus of control* terhadap konflik peran dan peran ambiguitas. Hasil kedua penelitian tersebut adalah IWE berpengaruh signifikan terhadap sikap pada perubahan serta IWE memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap peran ambiguitas dan konflik peran.

Penelitian mengenai pengaruh etika kerja terhadap kinerja, selain yang dikemukakan oleh Weber (Ali,1988; Abu-Saad,1998), juga dilakukan oleh beberapa peneliti lainnya, walaupun tidak dalam konteks kinerja sebenarnya. Cohen (1999) menguji model Randall & Cote, dan membuktikan bahwa PWE berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Miller et al. (2001) menguji pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada mahasiswa dan praktisi, dan membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hatcher (2002) menemukan pengaruh positif etika kerja terhadap keahlian instruktur.

Keterlibatan kerja, kepuasan kerja, keahlian, merupakan konstruk yang sejajar dengan konsep kinerja. Dengan demikian, hipotesis 2 dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 2: Etika Kerja Islami berpengaruh positif terhadap kinerja staf pengajar.

Basis Institusi Sebagai Moderator

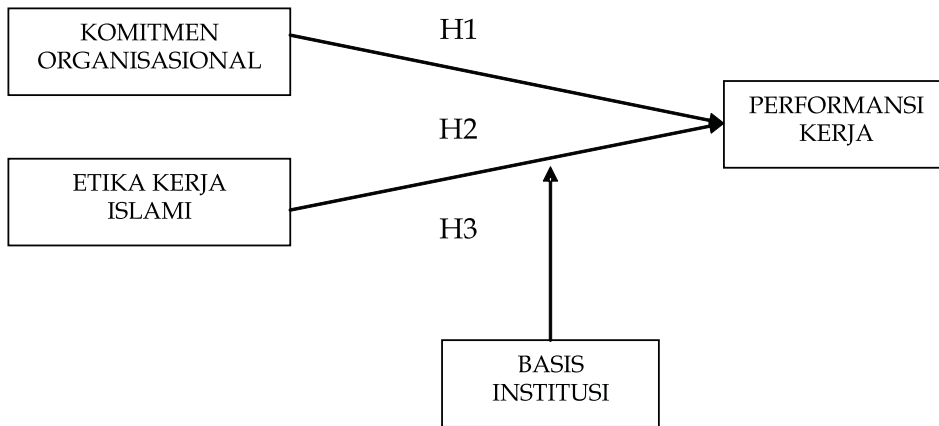
Salah satu faktor pembentuk budaya organisasi adalah nilai-nilai yang perjuangkan oleh para pendiri organisasi tersebut (Robbins, 2001). Pendiri organisasi bisa perseorangan, atau organisasi kemasyarakatan yang lebih besar. Sebagai contoh, sebuah perguruan tinggi negeri secara formal dibentuk dengan nilai-nilai nasionalisme kebangsaan, sementara organisasi massa seperti Muhammadiyah akan membentuk universitas dengan budaya dan nilai yang sesuai dengan perjuangan organisasi. Proses sosialisasi nilai-nilai budaya organisasi tersebut semakin lama semakin dalam, sehingga bagi individu yang merasa tidak cocok dengan nilai-nilai yang diperjuangkan organisasi akan mengundurkan diri, yang sesuai akan menerima dan menjalankan nilai-nilai yang telah disetujuinya. Proses inilah dalam konsep perilaku organisasional disebut dengan *person-organization fit* (Robbins, 2001).

Berdasarkan konsep di muka, basis organisasi (Islam versus Nasionalis) diduga merupakan salah satu variabel yang bisa dipakai untuk memperjelas pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja staf pengajar. Hal itu berarti bahwa staf pengajar yang bekerja pada perguruan tinggi berbasis Islam mempunyai etika kerja Islami yang lebih tinggi dibandingkan dengan staf pengajar yang berbasis nasionalis. Dengan demikian, hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3: Basis Organisasi memoderasi pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja, dalam arti pengaruh etika kerja Islami terhadap kinerja pada dosen yang berbasis institusi Islami lebih tinggi dibandingkan dengan yang berbasis nasionalis.

Hasil telaah konseptual serta studi empiris mengenai keterkaitan antara komitmen organisasional, etika kerja Islami, performansi kerja serta

basis institusi dapat diringkas dalam model penelitian atau kerangka pemikiran pada gambar 1.



Gambar 1
Model Penelitian

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di tiga Perguruan Tinggi di Surakarta, yang berbeda basis institusinya yaitu Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) dan sebagai Perguruan Tinggi yang berbasis Islam dan Universitas Sebelas Maret (UNS) dan Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta sebagai Perguruan Tinggi yang berbasis Nasional (Umum). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Staf Pengajar yang beragama Islam pada 3 (tiga) Perguruan Tinggi di Surakarta yaitu Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) sebanyak 648 orang dosen, Universitas Slamet Riyadi (UNISRI) Surakarta sebanyak 144 orang dosen dan Universitas Sebelas Maret (UNS) sebanyak 1476 orang dosen, sehingga total populasinya adalah 2268 dosen.

Berhubung melibatkan beberapa sub kelompok populasi, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional random sampling* (Malhotra, 1999). Dalam penelitian ini telah disebarkan sebanyak 150 kuesioner, yaitu 85 kuesioner di UNS, 45 kuesioner di UMS dan 20 kuesioner

di UNISRI. Dan ternyata kuesioner yang dikembalikan sebanyak 130 kuesioner dengan perincian 70 kuesioner dari UNS, 40 kuesioner dari UMS dan 20 kuesioner dari UNISRI dan dari kuesioner yang dikembalikan tersebut ternyata ada sebanyak 10 kuesioner dinyatakan rusak, sehingga jumlah kuesioner yang dianalisis sebagai data penelitian sebanyak 120 kuesioner.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Etika Kerja Islami (*Islamic Work Etic/IWE*) menurut Yosef (2000) merupakan suatu etika kerja yang berlandaskan pada nilai filosofi etika Islam. Untuk mengukur Etika Kerja Islami digunakan instrumen dari Ali (1988). Instrumen ini terdiri dari 17 item pertanyaan dengan skala Likert 1 sampai 6.

Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) didefinisikan oleh Robbins (2001) sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Untuk mengukur Komitmen Organisasional, digunakan instrumen yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (1990). Instrumen ini terdiri dari 24 item pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 6.

Performansi Kerja didefinisikan secara operasional sebagai prestasi kerja yang nyata (*Actual Criteria*) dengan ukuran objektif (*Hard Criteria*) yang menyangkut aspek *Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Karya Ilmiah, Pengabdian Kepada Masyarakat* serta *Kegiatan Pembimbingan dan Kepanitiaan*, yang merupakan wujud dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Instrumen ini terdiri dari 18 item pertanyaan terbuka yang diisi langsung oleh responden yang kemudian jawaban responden dibuat sekala interval, yang masing-masing interval diberikan skor. Sedangkan untuk ukuran subjektif adalah ukuran dalam bentuk *rating* yang dilakukan oleh supervisor atau atasan langsung, dalam hal ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Handoyo (2001) yang terdiri dari 22 item pertanyaan yang kemudian dilakukan skoring atas jawaban tersebut. Hasil skor jawaban responden atas dua instrumen tersebut dijumlahkan, kemudian dimasukkan sebagai data mentah dalam analisis.

Basis Institusi didefinisikan sebagai ciri khusus yang menunjukkan identitas maupun eksistensi Perguruan Tinggi tersebut yang secara langsung ataupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku maupun cara berfikir

para Staf Pengajarnya. Operasionalisasi dan Parameter variabel penelitian ini dibedakan dalam dua basis institusi yaitu Perguruan Tinggi yang berbasis Islam dengan diberi nilai 1 dan Perguruan Tinggi yang berbasis Nasional/ Umum diberi nilai 0 untuk kemudian dijadikan sebagai *Moderating Variabel*.

Hasil Uji Kelayakan Instrumen

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan dengan teknik *item-total correlation* sebagaimana yang dilakukan oleh Ali (1988) untuk menguji validitas *Islamic Work Ethic Questionnaire*, dengan *cut-off point* koefisien korelasi 0,3. Pengujian validitas dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*, yang mendasarkan pendapat Nunanli (Sekaran, 2000), yang menyatakan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* 0,7 ke atas dikategorikan baik. Tabel 1 menunjukkan ringkasan hasil uji kelayakan instrumen. Indikator yang tidak valid, selanjutnya dikeluarkan dari analisis.

Teknik Analisis

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap performansi kerja dipergunakan uji regresi sederhana. Sedangkan untuk menguji peran moderasi basis institusi pada pengaruh etika kerja Islami terhadap performansi kerja dipergunakan uji regresi hirarkhis Cohen & Cohen (Harsono, 2002).

Tabel 1
Ringkasan Hasil Uji Kelayakan Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Indikator	Indikator Tidak Valid	Reliabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasional	24 item (Meyer & Allen, 1990)	Nomor 3 dan 19 (dua indikator)	0,8851	
Etika Kerja Islami	17 item (Yousef, 1998)	Nomor 6 (satu indikator)	0,7646	
Performansi Kerja (<i>Self-reported</i>)	18 item (Handoyo, 2001)	Nomor 3 dan 10 (dua indikator)	0,7782	Dijadikan satu variabel
Performansi Kerja (<i>Supervisor reported</i>)	22 item (dari berbagai sumber)	Nomor 2 dan 6 (dua indikator)	0,8821	

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif sebagaimana terlihat pada tabel 2 untuk masing-masing variabel dari 120 data responden yang diolah menunjukkan bahwa untuk nilai skor Total Performansi Kerja secara umum rata-rata cukup tinggi karena nilai minimumnya 126, nilai maksimumnya 186 dan nilai modusnya adalah 157. Nilai tersebut lebih besar dari nilai rata-ratanya yaitu 151,9. Untuk nilai skor Komitmen Organisasional secara umum rata-rata cukup tinggi karena nilai minimumnya 100, nilai maksimumnya 134 dan nilai modusnya 120. Nilai tersebut lebih besar dari nilai rata-ratanya yaitu 114,6. Untuk nilai skor Etika Kerja Islami secara umum rata-rata agak tinggi karena nilai minimumnya 64, nilai maksimumnya 97 dan nilai modusnya 87. Nilai tersebut lebih besar dari nilai rata-ratanya yaitu 85,28.

Tabel 2
Hasil Statistik Deskriptif

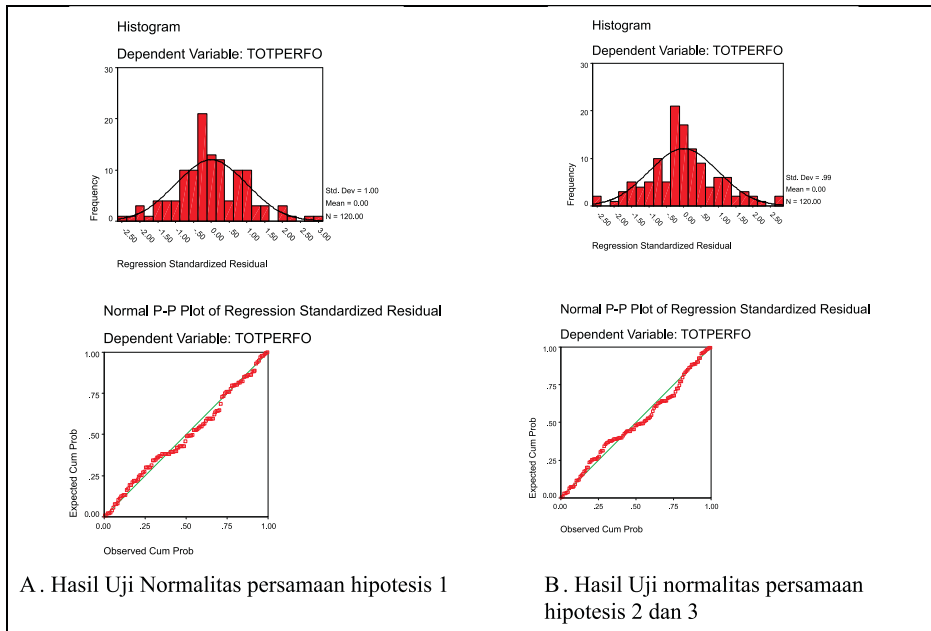
No	Variabel	Min	Maks	Mean	Med	Mod	SD
1	Total Performansi Kerja	126.00	186.00	151.9	151.5	157.0	12.06
2	Komitmen Organisasional	100.00	134.00	114.6	115.0	120.0	7.99
3	Etika Kerja Islami	64.00	97.00	85.28	86.00	87.00	7.86

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Kelayakan Model

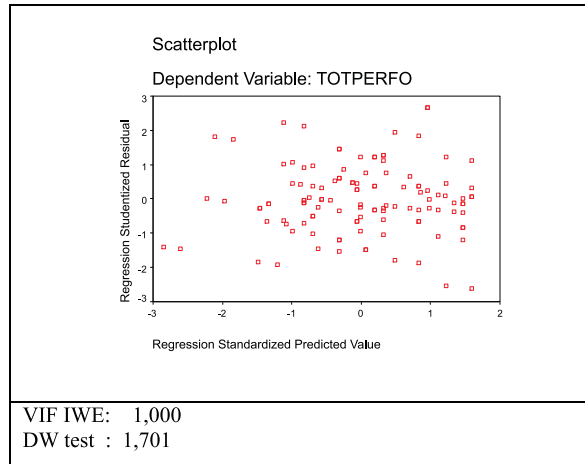
Gujarati (2003) mensyaratkan empat uji asumsi klasik untuk pengujian regresi berganda, yakni uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Sedangkan untuk regresi sederhana diperlukan uji normalitas data. Gambar 2 menunjukkan hasil uji normalitas data, sedangkan tabel 3 menunjukkan ringkasan hasil uji asumsi klasik. Gambar 2 (A) menunjukkan hasil pengujian persamaan yang membentuk hipotesis 1, sedangkan gambar 2 (B) menunjukkan hasil pengujian persamaan yang membentuk hipotesis 2. Berdasarkan tampilan grafik histogram maupun

pada grafik *normal plot*, terlihat bahwa sebaran data sebagian besar berada di wilayah garis kurva normal. Dengan demikian asumsi normalitas untuk seluruh model penelitian ini terpenuhi (Ghozali, 2001).



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Hasil uji tiga asumsi klasik untuk persamaan regresi hirarkis terlihat pada gambar 3. Berdasarkan gambar 3, terlihat bahwa hasil uji *variance inflation factor* (VIF) sebesar 1,008, di bawah *cutoff point* 10, atau toleransi 0,10. dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas. Koefisien Durbin-Watson Test sebesar 1,705 dibandingkan dengan *upper bound* (du) toleransi 0,01 k-2; N= 120= 1,582. Hasil DW Test lebih tinggi dari nilai du, jadi tidak ada autokorelasi. Hasil *scatter plot* pada gambar 3 juga menunjukkan bahwa data menyebar secara acak, tidak mengikuti pola tertentu. Dengan demikian terbukti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik ini menyimpulkan bahwa pengujian hipotesis dengan analisis regresi layak dilanjutkan.



Gambar 3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3 menunjukkan ringkasan hasil pengujian dengan regresi sederhana (hipotesis 1) dan regresi hirarkis (hipotesis 2 dan 3). Pada tabel 3 kolom 1, terlihat bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan ($p= 0,003$) terhadap performansi kerja, demikian juga pengaruh etika kerja islami terhadap performansi kerja juga signifikan ($p= 0,003$). Namun dalam kolom 3 terlihat bahwa basis institusi tidak memperkuat pengaruh etika kerja islami terhadap performansi kerja ($p=0,12$). Hal ini dikuatkan oleh turunnya nilai F hitung dari 8,979 menjadi 4,566, atau turun sebesar $-4,413$. Hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis 1 didukung, hipotesis 2 didukung, dan hipotesis 3 tidak didukung.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	R2	$\Delta R2$	F	ΔF	β	t	Sig.
1	Komitmen organisasional	0,071		9,026			3,004	0,003
2	Etika Kerja Islami	0,071		8,979		0,266	2,996	0,003
3	Etika Kerja Islami X Basis Institusi	0,072	0,002	4,566	-4,413	-0,041	-0,061	0,12

Pembahasan

Didukungnya pengaruh komitmen organisasional terhadap performansi kerja pada staf pengajar PTN-PTS di Surakarta ini menunjukkan bahwa agar performansi kerja para staf pengajar tetap terjaga dengan baik, program-program organisasional yang bisa meningkatkan komitmen organisasional penting untuk terus dilaksanakan oleh pengelola perguruan tinggi. Berdasarkan telaah empiris, berbagai perlakuan yang berpengaruh pada komitmen organisasional, diantaranya adalah keadilan organisasional (Tang & Sarsfield-Baldwin, 1996), faktor-faktor yang berkaitan dengan biografis dan pekerjaan karyawan (Mayer & Schoorman, 1998), dan konflik peran lintas tingkatan organisasional (Lee & Jamil, 2003).

Demikian halnya dengan didukungnya pengaruh etika kerja islami terhadap performansi kerja, maka secara individual maupun kelembagaan, etika kerja staf pengajar harus ditingkatkan dan dipelihara. Menyelenggarakan program-program pengembangan mental-spiritual secara pribadi, maupun kelompok merupakan salah satu solusi untuk mewujudkan kondisi tersebut, sementara secara organisasional, program-program berbasis kecerdasan emosional (Goleman, 2000) serta kecerdasan spiritual (Zohar & Marshal, 2000) merupakan alternatif yang bisa dilakukan.

Tidak signifikannya peran mediasi mempunyai beberapa kemungkinan. Kemungkinan pertama, adalah terlalu luwesnya nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan, baik pada perguruan tinggi berbasis Islam, maupun perguruan tinggi berbasis nasional, sehingga tingkat ketertarikan personal untuk mengamalkan etika kerja sesuai keyakinan Islam lebih kuat dibandingkan nilai-nilai yang dituntut organisasi, atau sebaliknya. Kedua, konsep etika kerja, baik yang di Barat berupa etos kerja protestan, maupun di Timur yang islami, bisa jadi merupakan suatu konsep yang umum. Hal ini perlu diadakan pengujian lebih lanjut.

Simpulan, Saran dan Rekomendasi Penelitian Berikutnya

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasional dan etika kerja islami berpengaruh signifikan terhadap performansi kerja staf pengajar di Surakarta. Basis institusi yang diharapkan memberikan

sumbangan pengaruh etika kerja islami terhadap performansi kerja, ternyata tidak terbukti.

Beberapa keterbatasan yang disadari pada hasil penelitian ini adalah: Pertama, kurang seimbangny jumlah sampel responden yang berbasis institusi islami dengan yang berbasis nasional. Kedua, dalam penelitian ini komitmen organisasional baru diperlakukan sebagai satu variabel yang utuh, sementara hasil penelitian lainnya (Clugston, 2000; Mayer & Schoorman, 1998) menunjukkan bahwa komitmen organisasional bisa dikelompokkan menjadi tiga, yaitu komitmen kontinuan, afektif dan normatif.

Beberapa saran untuk penelitian berikutnya adalah: (1) perlu ada penelitian replikasi dengan melibatkan variabel kontrol atau moderator yang mampu memberikan penjelasan yang lebih dalam tentang fenomena etos kerja dalam konteks ketimuran. (2) penelitian berikutnya perlu mengembangkan model yang lebih komprehensif, dengan melibatkan *organizational outcome* yang lebih banyak. (3) perlu juga untuk membandingkan etika kerja Protestan dengan etika kerja Islami dalam konteks dunia timur, sebagaimana dikemukakan oleh Ali (1988) dan Yousef (2000a) yang menyatakan etos kerja Protestan belum mampu mempredikisi fenomena budaya konteks ketimuran.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Saad, I., 1998. Individualism and Islamic Work Beliefs. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(2): 377-383.
- Ali, A., Scalling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*, 128(5): 575-583.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.
- Ahuja, M., Chudoba, K.M., George, J.F., Kackmar, C., and McNight, H., 2002. *Overworked and Isolated? Predicting the Effect of Work-family Conflict, Autonomy, and Workload on Organizational Commitment and Turnover of Virtual Workers*. Proceedings of The 35th Hawaii International Conference on system Sciences. Available at <http://csdl.computer.org/comp/proceedings/hicss/1435/08/14350271b.pdf>. (24 Maret 2004).

- Allen, N.J., and Meyer, J.P., 1993. Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects? *Journal of Business Research*, 26:49-61.
- Angle, H.L., and Lawson, M.B., 1993. Changes in Affective and Continuance Commitment in Times of Relocation. *Journal of Business Research*, 26:3-15.
- Arslan, M., 2001. The Work Ethic Values of Protestant British, Catholic Irish, and Muslim Turkish Managers. *Journal of Business Ethics*, 31: 321-339.
- Clugston, M., 2000. The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 477-486.
- Cohen, a., 1999. Relationship among Five Forms of Commitment: An Empirical Assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20:285-308.
- Gregersen, H.B., 1993. Multiple Commitments at Work and Extrarole Behavior During Three Stages of Organizational Tenure. *Journal of Business Research*, 26:31-47.
- Gujarati, D.N., 2003. *Basic Econometrics*. Boston: McGraw Hill International Edition.
- Ghozali, I., 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoyo, S., 2001, *Karakteristik Pekerjaan sebagai Moderator Penghubung antara Kepribadian dan Kinerja*, Bagian PIO Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Harsono, M., 2002. *Prosedur Pengujian Variabel Kontrol dan Moderator dalam Penelitian Perilaku dengan Menggunakan SPSS 10.00*. Makalah Seminar Bulanan yang diselenggarakan oleh Jurusan Manajemen FE UNS pada tanggal 20 Juli 2002 di FE UNS Surakarta.
- Hatcher, T., 2002. From Apprentice to Instructor: Work Ethic in Apprenticeship Training. *Journal of Industrial Teacher Education*, 33(1). Available at <http://scholar.lib.vt.edu/ejournal/JITE/v33n1/hatcher.html> (29 Mei 2004)
- Lee, B.H., and Jamil, M., 2003. An Empirical Study of Organizational Commitment: A Multi-Level Approach. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, 4(3): 176-187.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., and Sirola, W., 1998. Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19: 305-320.

- Luthans, F., 1996. *Organizational Behavior*. 7th Edition, New York: McGraw Hill International.
- Malhotra, N.K., 1999. *Marketing Research: An Applied Orientation*. Upper Saddle River: Prentice Hall International Inc.
- Mayer, R.C., and Schoorman, F.D., 1998. Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: Test of March and Simon's Model. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 15-28.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., and Hudspeth, N., 2001. The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59: 1-39.
- Robbins, S.P., 2001. *Organizational Behavior*, 7th. Edition, Upper Saddle River: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U., 2000. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Somers, M.J., and Birnbaum, D., 1998. Work-related Commitment and Job Performance: It's also the nature of Performance that Counts. *Journal of Organizational Behavior*, 19: 621-634.
- Tang, T.L., and Sarsfield-Baldwin, L.J., 1996. Distributive and Procedural Justice as Related to Satisfaction and Commitment. *SAM Advanced Management Journal*, 61(3): 25-31.
- Vandenbergh, C., Bentein, K., and Stinglhamber, K., 2004. Affective Commitment to the Organization, Supervisor, and Work Group: Antecedent and Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 64: 47-71.
- Vigoda, E., 2000. Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector. *Journal of Vocational Behavior*, 57: 326-347.
- Witt, L. A., 1993. Reactions to Work Assignment as Predictors of Organizational Commitment: The Moderating Effect of Occupational Identification. *Journal of Business Research*, 26:17-30.
- Yousef, D.A., 2000a. The Islamic Work Ethic as a Mediator of the Relationship Bwtween Locus of Control, Role conflict and Role Ambiguity: A Study in an Islamic Country Setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4): 283-302.
- Yousef, D.A., 2000b. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4): 513-537.