

ETIKA BISNIS, BUDAYA ORGANISASI, CORPORATE GOVERNANCE , KINERJA PERUSAHAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Oleh

Sunardi

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM. Palembang
Email : sunardifeb@gmail.com. Telp/HP :085367804810

Info Artikel :

Diterima : 27 Februari 2017

Direview : 27 Februari 2017

Disetujui : 20 Mei 2017

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the influence of business ethics and organizational culture on corporate governance and corporate performance that was moderated by organizational commitment. Methodology of research, this research was conducted on 11 banks which was conducting dual system operation (conventional and syariah) in Palembang City, research instrument by using questioner was 125 people respondent, answer statement tested validity and reliability with valid and reliable results with outer loading through two times of elimination. Data analysis used partial least square regression (PLS), Limitations of this study were the respondents who spend less time, so that filled questionnaires in others and did not necessarily understand the contents of the questionnaire, in addition to the number of respondents and the limited number of samples were resulting in less satisfactory research. Implication of research results by banks were as things that must be implemented by banks in order to improve performance and high competitiveness. The result of the research was business ethics that had a significant positive effect on corporate governance, organizational culture had a significant positive effect on corporate governance, corporate governance had no significant positive effect on company performance, and organizational commitment could not moderate the influence of corporate governance on company performance.

Keywords *business ethics, organizational culture, corporate governance, corporate performance and organizational commitment*

PENDAHULUAN

Tantangan bisnis saat ini yang harus dihadapi oleh perusahaan akhir akhir ini adalah VUCA World (*Volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity*).Perusahaan harus mampu dalam menyikapi fenomena VUCA World tersebut, sebagai contoh dalam rangka untuk mendapatkan investor, maka seorang calon investor akan melihat tatakelola perusahaan (*corporate governance*) yang baik dan kuat, tata kelola perusahaan harus menentukan dan mengendalikan arah dan kinerja perusahaan. (Pambudi S, 2015).

Pemangku kepentingan perusahaan dalam menghadapi lingkungan yang kuat atau lemah baik

dalam tata kelola perusahaan atau budaya etis. caranya membangun sebuah organisasi etis dan menjadi pemimpin industri bagi terciptanya praktik tata kelola perusahaan yang baik. tidak bisa tata kelola perusahaan ada, tanpa etika, moral, dan nilai (internal) dan institusi (Secara eksternal). John D. Sullivan, (2009:1). Etika bisnis dan tata kelola perusahaan suatu organisasi berjalan bersamaan, sebuah organisasi semua aktivitasnya harus mengikuti praktik etis, bahkan kemungkinan besar akan mengikuti praktik tata kelola perusahaan yang terbaik. Tata kelola perusahaan dimaksudkan untuk menjalankan perusahaan secara etis sehingga semua pemangku kepentingan termasuk Kreditor, distributor, pelanggan, karyawan, masyarakat luas, pemerintah

dan bahkan pesaing diselesaikan dengan cara yang adil. ICSI (2014 :5).

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

Implementasi *corporate governance* tanpa perubahan budaya perusahaan tidak lebih dari sekedar *compliance* (kepatuhan) terhadap regulasi dan asesoris yang tidak berguna. Sebaliknya, upaya mengubah *corporate culture* hampir tidak mungkin berjalan jika *corporate governance* tidak diterapkan dalam *corporate system* korporasi (FCGI, 2003:210). Atas dasar kondisi tertentu budaya organisasi sangat membantu dalam memperbaiki dan memberikan daya saing. Awadh & Saad, (2013). Dengan budaya organisasi yang lebih terbuka dan etis, semakin kinerja karyawan semakin positif, cenderung untuk berkomitmen untuk tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga menghasilkan lingkungan yang lebih jujur. John Graham (2014). hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan (Torvald, svein and Einar, 2005; Ken W Parry & Sarah B. Protor Thomson, 2003). Perkembangan organisasi memiliki beberapa faktor yang membaik dan efektif hal ini ditandai adanya peningkatan produktivitas, hal ini tercermin adanya komitmen karyawan sehingga dapat memperbaiki budaya organisasi (Heskett, 2011), (Olannye, A. Peter & Anuku David, 2014); Membentuk hubungan positif antara budaya partisipasi karyawan yang tinggi dengan kinerja perusahaan (Dension, 1984); Kotter dan Heskett (1992),

Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien jika didukung adanya komitmen organisasi (komitmen organisasi) (Robbins, 2008). Komitmen organisasi (afektif, normatif, dan kelanjutan) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja organisasi, Al Zefeiti & Mohammad (2017), Komitmen organisasi (Afektif, normatif dan kelanjutan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja

yang tinggi akan memberikan kinerja organisasi yang tinggi. Nurandini A. & Lataruva, E. (2014).

Ukuran kinerja perusahaan yang paling sering digunakan dalam penelitian empiris adalah kinerja keuangan (*financial performance*), kinerja operasional (*operational performance*), dan kinerja berbasis pasar (*market-based performance*). Jahanshahi, Rezaie, Nawaser, Ranjbar & Pitamber, (2012)

KAJIAN PUSTAKA

Teori *Conservation of Resources* (COR, Teori ini dari Hobfoll (1989) melihat bahwa orang-orang berusaha mengumpulkan, melindungi, dan mengembangkan sumber daya. Dalam penelitian akuntansi manajemen, teori agensi digunakan untuk mengidentifikasi kombinasi kontrak kerja dan sistem informasi yang akan memaksimalkan fungsi manfaat prinsipal, dan kendala kendala perilaku yang muncul dari kepentingan agen. Dalam teori *stewardship* manajer akan berperilaku sesuai kepentingan bersama. Ketika kepentingan *steward* dan pemilik tidak sama, *steward* akan berusaha bekerja sama daripada menentanginya, karena *steward* merasa kepentingan bersama dan berperilaku sesuai dengan perilaku pemilik merupakan pertimbangan yang rasional karena *steward* lebih melihat pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Corporate Governance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja industri jasa yang efektif bergantung pada kode etik dan bahwa tingkat kepatuhan kode etik yang ditetapkan untuk industri jasa tinggi. Ezekiel Tom.E & Beredugo, Sunny Biobele, (2015). Hasil penelitian, praktik etika bisnis mempengaruhi kinerja perusahaan. Enginoglu & Arian (2016). Prinsip etika bisnis menurut Lawrence, Weber dan Post (2005), prinsip etis merupakan tuntunan bagi perilaku moral, misalnya: kejujuran (*honesty*), pegang janji (*keeping promise*), membantu orang lain (*helping others*), dan menghormati hak orang lain (*the right of others*). Perusahaan akan sulit mematuhi peraturan tata kelola perusahaan jika tidak ada inisiatif untuk melakukannya memperbaiki keseluruhan iklim hukum dan peraturan di suatu negara. Juga tidak bisa tata kelola perusahaan ada, tanpa etika, moral, dan nilai (internal) dan institusi (Secara eksternal). John D. Sullivan, (2009:1). Etika bisnis dan tata kelola perusahaan suatu organisasi berjalan bersamaan, sebuah organisasi semua aktivitasnya harus

mengikuti praktik etis, bahkan kemungkinan besar akan mengikuti praktik tata kelola perusahaan yang terbaik. Tata kelola perusahaan dimaksudkan untuk menjalankan perusahaan secara etis sehingga semua pemangku kepentingan termasuk Kreditor, distributor, pelanggan, karyawan, masyarakat luas, pemerintah dan bahkan pesaing diselesaikan dengan cara yang adil. ICSI (2014 :5). CG menggambarkan seberapa baik manajemen perusahaan bekerja untuk para pemegang saham dan para pemegang saham lainnya. CG memiliki banyak implikasi etika (Thomas 2004). Rossouw (2005), Cara di mana sebuah perusahaan memperlakukan pemegang saham yang mencerminkan standar etikanya. H_1 : *Etika Bisnis memiliki pengaruh positif terhadap corporate governance*

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Corporate Governance

Budaya organisasi yang kuat dapat dipergunakan untuk melancarkan strategi membantu perusahaan menarik dan mempertahankan para karyawan berbakat yang langka. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, kepercayaan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki seluruh keanggotaan kelompok dan suatu organisasi yang membentuk, memengaruhi sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan, Hofstede, (2005). Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Sehingga budaya organisasi yang baik maka penerapan *Corporate Governance* dalam organisasi juga baik.

Implementasi *corpore governance* tanpa perubahan budaya perusahaan tidak lebih dari sekedar *compliance* (kepatuhan) terhadap regulasi dan asesoris yang tidak berguna. Sebaliknya, upaya mengubah *corpore culture* hampir tidak mungkin berjalan jika *corpore governance* tidak diterapkan dalam *corporate system korporasi* (FCGI, 2003:210). Atas dasar kondisi tertentu budaya organisasi sangat membantu dalam memperbaiki dan memberikan daya saing. Awadh & Saad, (2013). Dengan budaya organisasi yang lebih terbuka dan etis, semakin kinerja karyawan semakin positif, cenderung untuk berkomitmen untuk tanggung jawab sosial perusahaan, sehingga menghasilkan lingkungan yang lebih jujur. John Graham (2014). hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan (Torvald, svein and Einar, 2005; Ken W Parry & Sarah B. Protor Thomson, 2003) Mintz (2006) mengemukakan bahwa lingkungan budaya memiliki

dampak yang lebih besar pada sensitivitas etika seseorang daripada penegakan aturan berperilaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa IDV, MAS, UAI, dan tiga variabel kontrol, termasuk Log (GDP per kapita), *common-law dummy*, dan *Market-to-Book Ratio*, memiliki kekuatan yang signifikan dalam memprediksi skor CG bagi perusahaan-perusahaan di negara lain. Chan & Cheung (2012). Budaya organisasi memiliki lebih banyak pengaruh pada kinerja organisasi dengan mempengaruhi psikologis masing-masing pegawai, kelompok kerja dan bahkan seluruh organisasi. Pirson dan Lawrence, (2010). H_2 : *Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap corporate governance*

Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan

Corporate governance mempengaruhi positif terhadap kinerja keuangan (ROA). Amba.(2012). Penerapan *good corporate governance* dapat mendorong kinerja, karena memberikan arahan yang baik dalam mengelola perusahaan dan menjamin tindakan manajemen, sehingga efektivitas dan efisiensi pengelolaan perusahaan dapat tercapai serta menciptakan perlindungan terhadap seluruh kepentingan *stakeholder*. Pengelolaan perusahaan yang baik akan menumbuhkan kepercayaan masyarakat pada perusahaan. Adebayo, dkk (2014). H_3 : *Corporate Governance memiliki pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan*

Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan di Moderasi oleh Komitmen Organisasi

Melihat kondisi sekarang yang menuntut perusahaan harus senantiasa siap untuk menghadapi persaingan yang sangat tinggi yang diakibatkan adanya fenomena VUCA World, maka perusahaan harus menerapkan etika bisnis, budaya organisasi dan *corporate Social responsibility* dalam tata kelola perusahaan (*corporate governance*) sehingga kinerja perusahaan dapat dipertahankan bahkan dapat meningkat, bila komitmen organisasi tinggi. Kontribusi Penelitian ini adalah : a). bagi pengembangan teori, dapat memberikan kontribusi teoritis tentang etika bisnis dan budaya organisasi dapat menjadi alternatif pengganti dalam memprediksi perwujudan *corporate governance* sehingga memengaruhi terhadap kinerja perusahaan yang kemungkinan diperkuat komitmen organisasi, b). Bagi kontribusi praktis, dapat memberikan kontribusi praktis khususnya pimpinan bank pentingnya membangun etika bisnis dan budaya organisasi dalam membangun *corporate*

governance serta pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan yang diperkuat oleh komitmen organisasi.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik dengan komunikasi sebagai mediator. James L. Gernatt, Justin & Sinjay, (2008). Budaya organisasi berpengaruh kinerja organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator. Lismen & Chan, (2004). Komitmen organisasi dan kinerja perusahaan memiliki hubungan dua arah. Ulrike De Brentani, (2004). Kepemimpinan mempengaruhi kinerja perusahaan dimoderasi oleh komitmen organisasi. Ety M, (2008). *H4: Corporate Governance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan dimoderasi oleh komitmen organisasi*

Literatur Review

Investigasi empiris mengungkapkan serangkaian hasil yang beragam, temuan mengungkapkan dampak signifikan pada ukuran dewan terhadap kinerja perusahaan. Namun, dualitas CEO cenderung memiliki efek positif pada kinerja perusahaan, yang mengindikasikan bahwa perusahaan Yordania tampil lebih baik jika peran ketua dan CEO digabungkan dalam satu individu. Namun disisi lain juga NED memiliki dampak negatif pada kinerja perusahaan. Ziad M. S. Marashdeh, (2014). Penelitian Purwani (2010) dan Akbar (2013) menyatakan adanya hubungan negatif antara penerapan *good corporate governance* dengan kinerja perusahaan. Wu & Lin (2006) Hasil menunjukkan bahwa kinerja perusahaan berhubungan negatif dan signifikan terhadap ukuran dewan komisaris, dualitas CEO, rasio saham yang dijanjikan dan penyimpangan antara hak suara dan arus kas. Disisi lain, kinerja perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Independensi dewan direksi dan kepemilikan orang dalam.

Olanye dan Anuku David (2014), *corporete governance* yang diprosikan oleh etika bisnis mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan, selain itu budaya organisasi juga digunakan untuk memproksikan *corporate governance* mempengaruhi kinerja perusahaan perbankan di Nigeria, dalam penelitian tersebut disarankan untuk menggunakan kedua proksi tersebut di perbankan di Indonesia. Ming-Cheng Wu, Hsin-Chiang Lin. 2006, *corporate governance* yang diprosikan budaya organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan, dalam penelitian ini disarankan agar penelitian selanjutnya etika bisnis. Selanjutnya Awad & Saad (2013), Kinerja organisasi memiliki dampak kuat dari budaya organisasi yang kuat karena mengarah pada meningkatkan

produktivitas karyawan. Dalam budaya organisasi yang kuat memungkinkan pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien, kinerja karyawan suatu organisasi membantu dalam meningkatkan laba bersih. Cara yang dilakukan adalah memanfaatkan sumber daya secara sempurna dalam ikatan budaya yang sama membantu secara positif. Pengembangan organisasi atas dasar kondisi tertentu budaya organisasi sangat membantu dalam memperbaiki dan memberikan daya saing.

METODELOGI PENELITIAN

Desain penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh etika bisnis dan budaya organisasi terhadap *corporate governance* serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi oleh komitmen organisasi pada perbankan yang beroperasi di Kota Palembang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada kepala kantor cabang atau kepala kantor unit. Penelitian dilakukan pada 11 yang menjalankan operasional dengan konvensional dan syariah. Responden yang akan mengisi kuesioner dengan skala likert, dalam hal ini masing-masing bank sebanyak 6 responden (syariah dan konvensional) sehingga jumlah responden sebanyak 132 orang. Responden sasaran adalah kepala kantor cabang dan kepala unit kantor, responden ini dipandang dapat memahami secara keseluruhan item pernyataan yang ada di instrumen kuesioner. Kuesioner yang dapat diolah sebanyak 125 kuesioner (4 kuesioner tidak kembali dan 3 kuesioner pengisiannya tidak lengkap)

Variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan menggunakan skala likert 5, jumlah pernyataan masing variabel dan indikator adalah seperti dibawah ini :

1. Variabel independen (X_1) adalah etika bisnis dengan dimensi : prinsip otonomi, prinsip kejujuran, prinsip keadilan, prinsip saling menguntungkan dan prinsip integritas moral (Sonny keraf, 2007, yang disesuaikan dengan karakteristik perusahaan). (pernyataan no. 1 sd. 10)
2. Variabel independen (X_2) adalah budaya organisasi dengan dimensi : fokus pelanggan, integritas, kerjasama, inovasi dan profesionalisme (Robbin, 2008, yang disesuaikan karakteristik perusahaan)(pernyataan no 11 sd. 20)

3. Variabel dependen (Y_1) adalah corporate governance dengan dimensi: Keterbukaan, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independen dan kewajaran (KNKCG, 2004, disesuaikan dengan karakteristik perusahaan) (pernyataan no. 21 sd. 33)
4. Variabel dependen (Y_2) adalah kinerja perusahaan dengan dimensi ; kinerja keuangan, kinerja operasional dan kinerja pemasaran (Jahanshahi, Rezaie, Nawaser Ranjbar & Pitamben, 2012, yang disesuaikan dengan karakteristik perusahaan) (pernyataan no 34 sd. 54)
5. Variabel Moderating (X_3) adalah Komitmen Organisasi dengan dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 2009, yang disesuaikan dengan karakteristik perusahaan) (pernyataan no 55 sd.60)

Metode analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik dari hasil kuesioner, kemudian hasil pengujian tersebut akan dijelaskan menggunakan kalimat-kalimat. Analisis kuantitatif digunakan untuk melihat hasil kuesioner dengan menggunakan tabulasi (tebelaris) yang berupa penilaian hasil dari pengisian kuesioner dengan skala likert. Syarat untuk pengujian analisis dengan menggunakan regresi datanya harus interval, maka data yang diperoleh dari kuesioner berbentuk ordinal dinaikan skalanya menjadi interval.

Teknis analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh etika bisnis, budaya organisasi dan *corporate social responsibility* terhadap *corporate governance* dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan yang dimoderasi komitmen organisasi

Berikut ini Karakteristik responden yang mengisi kuesioner

No	Keterangan	Karakteristik	Jumlah	%
1	Status bank (Kegiatan Operasionalnya)	Konvensional	11	50,0
		Syariah	11	50,0
2	Jenis kelamin Responden	Laki-Laki	73	58,4
		Perempuan	52	41,6
3	Usia Responden	< 25 tahun	8	6,4
		25 Tahun - 45 Tahun	57	45,6
		> 45 tahun	60	48,0
4	Pendidikan Terakhir	SMA	4	3,2
		Strata 1	69	55,2
		Stara 2	50	40,0
		Strata 3	2	1,6
5	Posisi Jabatan Responden	Kepala Cabang	6	4,8
		Manajer	84	67,2

adalah dengan analisis regresi linear sederhana untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji t), dan uji moderating untuk mengetahui secara signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan dan yang terakhir adalah menghitung koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan Regresi *Partial Least Square (PLS)*, Sebelum melakukan analisis, maka terlebih dahulu harus melakukan uji validitas, dan uji reliabilitas.

Berdasarkan uji validitas terdapat beberapa *outer loading* yang memiliki *outer loading* kurang dari 0,5. Hal ini menyebabkan indikator belum memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas. Selanjutnya mode di re-estimasi kembali dengan membuang indicator dengan *outer loading* yang kecil. Setelah dilakukan re-estimasi pertama, masih terdapat *outer loading* yang memiliki *outer loading* kurang dari 0,5 yaitu $X_{1.4}$. Hal ini menyebabkan indikator belum memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas. Selanjutnya mode di re-estimasi kembali dengan membuang indicator dengan *outer loading* tersebut. Setelah dilakukan re-estimasi kedua, semua *outer loading* memiliki *outer loading* lebih dari 0,5. Hal ini berarti indikator telah memenuhi persyaratan validitas konvergen dan reabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan karakteristik responden, maka kuesioner diisi oleh responden yang layak untuk mengisi kuesioner, sehingga data yang terkumpul layak untuk diolah lebih lanjut.

		Karyawan	35	28,0
6	Lama Bekerja	< 5 tahun	5	4,0
		5 - 10 tahun	45	36,0
		> 10 thn sd 15 tahun	64	51,2
		> 15 tahun	11	8,8

Berdasarkan karakteristik responden, maka kuesioner diisi oleh responden yang layak untuk mengisi kuesioner, sehingga data yang terkumpul layak untuk diolah lebih lanjut.

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat nilai t-statistik setelah dilakukan

pengolahan data. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah apabila nilai t melebihi nilai t-tabel ($\alpha=0,05$) sebesar 1,96 dan kesesuaian pengaruh hipotesis (negatif atau positif), maka hipotesis akan diterima atau menolak hipotesis nol (H_0).

Tabel 1. Estimasi Parameter dan Uji Signifikansi Path

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))
X1 -> Y1	0.3344	0.3742	0.1319	0.1319	2.5363
X2 -> Y1	0.3033	0.3184	0.1086	0.1086	2.7934
X3 -> Y2	-0.1123	-0.0307	0.2176	0.2176	0.5159
Y1 -> Y2	-0.3763	-0.2382	0.2087	0.2087	1.8027
Y1 * X3 -> Y2	0.4892	0.3906	0.3738	0.3738	1.3088

Pengujian hipotesis 1

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara X_1 terhadap Y_1 menunjukkan ada pengaruh positif sebesar 33,44% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* $X_1 \rightarrow Y_1$ dengan nilai 0,3344) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,5363 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menunjukkan X_1 berpengaruh positif signifikan terhadap Y_1 . Hal ini berarti etika bisnis mempengaruhi positif signifikan terhadap *corporate governance*, semakin baik implementasi etika bisnis pada perbankan yang ada di Kota Palembang, maka implementasi *corporate governance* juga semakin membaik, sebaliknya semakin buruk etika bisnis yang diimplementasikan pada perbankan tersebut, maka implementasi *corporate governance* akan semakin buruk pula. Etika dalam bisnis terkait dengan etika pada umumnya, dalam dunia perbankan etika bisnis dalam perbankan harus dinilai sesuai dengan perspektif profit maximisation. Dalam usahanya mengambil keuntungan dilakukan melalui persaingan yang jujur, terbuka dan etis. Penelitian mendukung hasil penelitian Ezekiel Tom.E & Beredugo, Sunny Biobebe, (2015), Enginoglu & Arikan (2016).

Pengujian Hipotesis 2

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara X_2 terhadap Y_1 menunjukkan ada pengaruh

positif sebesar 30,33% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* $X_2 \rightarrow Y_1$ dengan nilai 0,3033) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 2,7934 (diatas 1,96), sehingga hasil penelitian ini menunjukkan X_2 berpengaruh positif signifikan terhadap Y_1 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi positif signifikan terhadap *corporate governance*, ini berarti semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh perbankan di Kota Palembang, maka semakin kuat pula implementasi *corporate governance*. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang suatu cara pandang terprogram (*programmed way of seeing*), yang harus dijunjung tinggi atau dihargai agar mendapat kepercayaan dari pelanggan. Penelitian ini sejalan pendapat FCGI, dengan Implementasi *corporate governance* tanpa perubahan budaya perusahaan tidak lebih dari sekedar *compliance* (kepatuhan) terhadap regulasi dan asesoris yang tidak berguna. Sebaliknya, upaya mengubah *corporate culture* hampir tidak mungkin berjalan jika *corporate governance* tidak diterapkan dalam *corporate system* korporasi.

Pengujian Hipotesis 3

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara Y_1 terhadap Y_2 menunjukkan ada pengaruh negatif sebesar 37,63% (yaitu berdasarkan nilai

original sample $Y_1 \rightarrow Y_2$ dengan nilai 0,3763) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,8027 (dibawah 1,96), sehingga hasil penelitian ini menunjukkan Y_1 berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Y_2 . Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan positif tidak signifikan. Ini berarti Praktik tata kelola perusahaan yang baik tidak dapat dipaksakan secara nyata, sekalipun disahkan oleh tingkat pimpinan tertinggi. Demikian pula, perusahaan akan sulit mematuhi peraturan tata kelola perusahaan jika tidak ada inisiatif untuk melakukannya memperbaiki keseluruhan iklim hukum dan peraturan di suatu negara. Juga tidak bisa tata kelola perusahaan ada, tanpa etika, moral, dan nilai (internal) dan institusi (Secara eksternal). John D. Sullivan, (2009:1)

Pengujian Hipotesis 4

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara X_3 terhadap Y_1 menunjukkan ada pengaruh negatif sebesar 11,23% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* $X_3 \rightarrow Y_1$ dengan nilai 0,1123) dan signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 0,5159 (dibawah 1,96). Hasil lain menunjukkan uji parameter sebagai moderating, ada pengaruh positif sebesar 48,92% (yaitu berdasarkan nilai *original sample* $Y_1 * X_3 \rightarrow Y_1$ dengan nilai 0,4892) tetapi tidak signifikan pada ($\alpha=0,05$) dengan nilai statistik 1,3088 (dibawah 1,96). Hasil penelitian ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan pada X_3 sebagai variabel moderating Y_1 terhadap Y_2 . Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini komitmen organisasi hanya dapat digunakan memoderasi dalam hal penganggaran

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Penelitian menghasilkan bahwa : a). Etika bisnis mempengaruhi positif signifikan terhadap *corporate governance*, b). Budaya organisasi mempengaruhi positif signifikan terhadap *corporate governance*, c). *Corporate governance* mempengaruhi positif tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, d). Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh *corporate governance* terhadap kinerja perusahaan
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain: a). responden yang kurang meluangkan waktu,

sehingga yang mengisi kuesioner pada orang lain dan belum tentu memahami isi kuesioner, b). Jumlah responden dan jumlah sampel yang terbatas menghasilkan penelitian yang kurang memuaskan

Saran

Rekomendasi penelitian selanjutnya adalah : a). Jumlah sampel dan responden perlu ditambah, b). Perlu dilakukan cross check dengan melakukan wawancara, c). Dilakukan pengujian terhadap perbedaan sistem operasi (antara sistem konvensional dengan sistem syariah)

DAFTAR PUSTAKA

- Adebayo., Mudashiru., Ibrahim., A.O. Bakare ., Yusuf., Babatunde Omah., Ishmael. 2014. Good Corporate Governance and Organisational Performance: An Empirical Analysis. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4 (7): 170-178
- Akbar, Jihad. 2013. Pengaruh Good Corporate Governance, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Perbankan Umum yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2012).
- Alharbi Mohammad Awadh, & Alyahya, Mohammed Saad, 2013 Impact Of Organizational Culture On Employee Performance, *International Review Of Management And Business Research* Vol. 2 Issue.1, March.
- Allen.NJ, Meyer PJ, And Smith CA, 2009. Commitment to Organization and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, volume 78, No.4.
- Amba, S.M, 2012. Corporate governance and firms' financial performance, *Journal of Academic and Business Ethics*, New York Institute of Technology, Bahrain Ethics (2012) 110:45-59 DOI 10.1007/s10551-011-1146-9

- Butler, Janet B., Sandra Cherie Henderson., dan Cecily Raiborn. 2011. Sustainability and The Balanced Scorecard: Integrating Green Measures into Business Reporting. *Management Accounting Quarterly*, 12(2): 1-10.
- Carton, R.B. 2004. *Measuring Organizational Performance: An Exploratory Study*. Athens, Georgia: The University of Georgia.
- Chan A.WH. & Cheung H.Y , 2012. Cultural Dimensions, Ethical Sensitivity, and Corporate Governance, *J Bus Ethics* (2012) 110:45–59 DOI 10.1007/s10551-011-1146-9
- Cho, I., Ellinger, A. D., Ellinger, A. E. & Klein, A. (n.d.). Examining the Relationship Between Dimension of Organizational Learning and Firms' Financial and Knowledge Performance In the Korean Business Context.
- Dalimunthe, Rita F. 2004. *Etika Bisnis. Dalam Website Google: Etika Bisnis dan Pengembangan Iptek*.
- Enginoglu D. & Arkan. C.L, 2016. Effects Of Organizational Culture On Business Ethics: A Conceptual Study, *International Journal of Research In Social Sciences*, March. 2016. Vol. 6, No.5 ISSN 2307-227X
- Ezekiel Tom Beitu & Beredugo, Biobele, 2015. Business Ethics And The Performance Of Service Firms In Calabar, Cross River State, Nigeria, *European Journal of Hospitality and Tourism Research* Vol.3, No.2, pp. 28-38, June , ISSN 2054-6424(Print), ISSN 2054-6432(Online)
- Forum For Corporate Governance in Indonesia (FCGI). 2003. *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan Bagi Komonitas Bisnis Indonesia*. Jakarta.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI), 2005. *Tata Kelola Perusahaan Jilid 1 edisi ke-4*, Price water house Copers dan FCGI, Jakarta
- Franke, G. R., & Nadler, S. S. 2008. Culture, economic development, and national ethical attitudes. *Journal of Business Research*, 61, 254–264.
- Frederick W.C. 1994. *From CSR1 to CSR 2 : The Maturing of Business and Society Thought*, University Of. Piitsburgh Graduate School of Business.
- Hobfoll, S.E. 1989. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, Vol. 44, No. 3, pp.513-524.
- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. 2005. *Cultures and organizations: Software of the mind*. NY: McGraw Hill.
- Irene Hau-Siu Chow, S. S. L. 2007. Business Strategy, Organizational Culture, & Performance Outcomes in China's Technology Industry: *Human Resource Planning*, v. 30, p. 47-56.
- James, L. & Garnett, J. M. S. K. 2008. Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organizational Culture's Impact on Public Organizational Performance.: *Public Administration Review*.
- John D. Sullivan, 2009. *The Moral Compass of Companies: Business Ethics and Corporate Governance as Anti-Corruption Tools*, *Global Corporate Governance Forum Focus 7*
- John Graham, 2014. *The Role Of Corporate Culture In Business Ethics*, *Vysoká Škola Manažmentu, Trenčín, Slovakia*
- John, P. & Meyer, N. J. A. 1991. Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment: *Human Resource Management Review*, v. 1, p. 61-89.
- Keraf, A. Sony, 2007. *Etika Bisnis, edisi baru*, Pustaka Filsafat, Kanisius, Yogyakarta,
- Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance. 2004. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Perbankan Indonesia 2004*.

- Jakarta. : Komite Nasional Kebijakan Governance
- Kotter John, P. & Heskett. 1992. *Corporate culture & performance*. New York: A Division of MacMillan
- La Porta, R., Lopez-De-Silanes, F. & Shleifer, A. 1998. *Corporate Ownership Around the World*. *The Journal of Finance*, LIV (2).
- Lismen, L. M. & Chan, M. A. S. A. 2004. The impact of organizational culture, competitive strategy & human resource management practices on firm performance.: *The International Journal of Human Resource management*, v. 15, p. 17-35.
- Mintz, S. M. (2006). Loeb's contribution to accounting ethics education and research. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 11, 31–46.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Good Corporate Culture Sebagai Inti Dari Good Corporate Governance*. PT Elex Media Komputindo:Jakarta.
- Murwaningsari, E. 2008. The Role Of Organizational Commitment & Procedural Justice In Moderating The Relationship Between Budgetary Participation & Managerial Performance: *Gadjah Mada International Journal of Business*, v. 10, p. 185-210.
- Nurandini A. & Lataruva, E. 2014 . Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta), *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol. 11 Juni. Hlm. 78 – 91
- Olannye, Peter & Anuku David, 2014. *Corporate Governance and Organizational Performance in the Nigerian Banking Industry*
- Pambudi Sunarsihanto, 2015. Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity, DataOn 10th Annual Conference 2015
- Pirson, M.A., dan Lawrence, P.R. 2010. Humanism in business-towards a paradigm shift?. *Journal of Business Ethics*, 93: 553-565.
- Prieto, I. M., & Revila E. 2006. Learning capability and business performance: A non-financial and financial assessment. *The Learning Organization*, 13(2), 166-185.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Roland Calori, P. S. 1991. *Corporate Culture & Economic Performance: A French Study: Organization studies*, v. 12, p. 049-074.
- Robbins, S. P. and Sanghi, S. 2007. *Organizational Behavior*, Pearson Education, New Delhi.
- Rossouw, G. J. 2005. Business ethics and corporate governance in Africa. *Business and Society*, 44(1), 94–106.
- The Institute Of Company Secretaries Of India (ICSI), 2014. *Study Material: Professional Programme Ethics, Governance And Sustainability Module Ii Paper 6*
- Thomas, C. W. 2004. An inventory of support materials for teaching ethics in the post-enron era. *Issues in Accounting Education*, 19(1), 27–52.
- Torvald, S. L. A. E. 2005. Organizational culture & performance– evidence from the fast food restaurant industry.: *Food Service Technology*, p. 23-34.
- Ulrike De Brentani, E. J. K. 2004. *Corporate Culture & Commitment: Impact on Performance of International New Product Development Programs: Product Innovation Management*, p. 309-333.
- Xioming Cui, and Junchen Hu, 2012. A Literature Review on Organization Culture and Corporate performance, *International Journal Of Business Administration* , Vol. 3 No. 2, March 2012.