

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PERSEPSI KEADILAN ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN NAGAN RAYA

Fauzal Al Nazri¹, Saiful Amri², Radhiana³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

faln9600@gmail.com
saiful.amri@serambimekkah.ac.id
radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 32 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan nilai F_{hitung} (15,292) lebih besar dari F_{tabel} (2,947). Kemudian secara parsial yaitu dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,641) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048). Persepsi keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,967) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (4,988) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,788 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 78,8%. Artinya faktor dukungan organisasi (X_1), persepsi keadilan organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,518 artinya bahwa sebesar 58% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dukungan organisasi (X_1), persepsi keadilan organisasi (X_2) dan etos kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 42% dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja

Kata Kunci: Dukungan Organisasi, Persepsi Keadilan Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan SDM (SDM) pada instansi pemerintah di tandai dengan adanya pergeseran era sentralisasi ke era desentralisasi, kemudian ke era reformasi birokrasi telah membawa nuansa baru dalam budaya dan tatanan kerja organisasi pemerintah daerah. Birokrasi pemerintah yang sebelumnya sebagai agen kekuasaan yang cenderung tertutup dan stastis kini harus berubah menjadi agen pelayanan yang kreatif dan memiliki inovasi baru untuk lebih maju. Kondisi tersebut akan terwujud jika birokrasi pemerintah didukung oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berintegritas, bersih, berwibawa serta memiliki kinerja sesuai dengan standar kompetensi.

Hadirnya undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (merupakan langkah-langkah konkrit untuk mewujudkan kinerja dan kompetensi ASN yang lebih baik. Undang-undang ASN tersebut menjadi landasan yuridis yang kokoh bagi penerapan manajemen aparatur negara yang baik melalui sistem pengembangan SDM. Melalui sistem pengembangan SDM kebijakan, pengelolaan dan penilaian ASN berdasarkan pada kualifikasi kompetensi, dan standar kinerja yang ditetapkan (Radhiana, 2022). Namun hingga saat ini masih terdapat berbagai sisi di antaranya lemah manajemen ASN termasuk rendahnya kinerja karyawan. Kecendrungan tersebut hampir terjadi diseluruh daerah kabupaten/kota di Indonesia termasuk diantaranya pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan (Nurfiani, 2022). Kinerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi pihak manajemen karna rumah sakit membutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja kepada setiap pasiennya. Kinerja yang baik merupakan salah satu indikator dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan disuatu organisasi yang outputnya sesuai dengan tanggung jawab yang diperintahkan oleh atasannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah dukungan organisasi, keadilan organisasi dan etos kerja (Hulu, 2018).

Hasil penelitian dari Defrianaldo (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan mencerminkan perasaan terdalamnya tentang perhatian dan penekanan organisasi. Karyawan dengan rasa dukungan organisasi merasa bahwa dalam situasi di mana mereka membutuhkan dukungan kerja atau kehidupan, organisasi bersedia membantu; karyawan secara pribadi merasa dihormati, diperhatikan serta diakui, dan pada gilirannya menunjukkan peningkatan kerja sama, identifikasi, kinerja yang rajin, penghargaan, dan timbal balik di antara para pekerja. Berdasarkan pada prinsip timbal balik, karyawan dengan dukungan organisasi tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, sementara mengurangi pengunduran diri dan ketidakhadiran, sehingga merangsang kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Hulu (2018) menyatakan bahwa persepsi keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika para karyawan memiliki persepsi yang tinggi tentang keadilan dalam organisasi mereka, mereka mungkin lebih merasa untuk membantu, juga menjadi wajar bagaimana mereka memainkan peran mereka dengan memberi lebih besar dari tingkat yang lebih tinggi pada hasil kerja. Keadilan organisasional merupakan persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja yang nantinya akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan yang selanjutnya sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Bentuk keadilan itu sendiri terdiri dari keadilan distribusi, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan keadilan sistemik.

Selain dukungan organisasi dan persepsi keadilan organisasi, etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Manurung, 2020). Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi yang memiliki nilai-nilai budaya serta semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata *ethos* lahirlah apa yang disebut dengan '*ethic*' yaitu, pedoman, moral, dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Sehingga dengan etika ini, dikenal istilah etiket. Etiket berkaitan dengan kejiwaan seseorang (Saputra, 2017). Dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Indikator untuk melihat seberapa besar karyawan merasakan dukungan organisasi dapat dilihat dari kepedulian, kesejahteraan, tujuan dan nilai yang berkaitan dengan organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai karyawan, bantuan, dan jujur.

Kinerja karyawan memang sangat dibutuhkan untuk kesuksesan perusahaan namun karyawan juga membutuhkan beberapa hak yang menjadi tanggung jawab perusahaan (Mauliza, 2020). Jika organisasi tidak memenuhi maka karyawan akan merasa tidak nyaman dalam bekerja yang akan berakibat turunya kinerja karyawan. Keadilan organisasional merupakan persepsi individu terhadap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja yang nantinya akan berpengaruh pada sikap dan perilaku karyawan yang selanjutnya sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Bentuk keadilan itu sendiri terdiri dari keadilan distribusi, keadilan prosedural, keadilan interaksional, dan keadilan sistemik.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan kode perilaku para pemeluknya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 32 karyawan yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah pengumpulan data dengan menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung di tempat yang menjadi obyek penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	2,038	0,666	1,349	2,048	0,000
Dukungan organisasi	0,243	0,079	2,641	2,048	0,014
Persepsi keadilan organisasi	0,270	0,081	2,967	2,048	0,004
Etos kerja	0,429	0,093	4,988	2,048	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 2,038 + 0,243X_1 + 0,270X_2 + 0,429X_3 + e$$

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,788 ^a	0,621	0,580	0,48580

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya digunakan uji Statistik F (uji F).

Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{Tabel}	Sig.
1 Regression	10,827	3	3,609	15,292	2,947	.000 ^b
Residual	6,608	28	0,236			
Total	17,435	31				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,292 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,947. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table}, maka F_{hitung} (15,292) lebih besar dari F_{table} (2,947). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3}, artinya dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Uji Secara Simultan (Uji-F)

Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{Tabel}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{Tabel} , maka F_{hitung} (15,292) lebih besar dari F_{Tabel} (2,947). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Uji Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada 3. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Pengaruh dukungan organisasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada nilai t_{hitung} (2,641) lebih besar dari t_{tabel} (2,048), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Pengaruh persepsi keadilan organisasi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada nilai t_{hitung} (2,967) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} . Dari hasil uji secara parsial bahwa persepsi keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

Pengaruh etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada nilai t_{hitung} (4,988) lebih besar dari nilai t_{Tabel} (2,048) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{04} dan menerima H_{a4} . Dari hasil uji secara parsial bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Nagan Raya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan jika hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa dukungan organisasi, persepsi keadilan organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dapat meningkatkan dukungan organisasi karyawan yang baik dan persepsi keadilan organisasi karyawan yang semakin tinggi karena hal ini berdampak baik pada kinerja karyawan serta etos kerja karyawan yang sesuai dengan jabatannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hulu, E. 2018. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-17.
- Defrinaldo. 2019. Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Persepsi Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi : Studi Pada Karyawan Beacukai Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen* Vol. 4, No. 3, 544-561.
- Manurung, B. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT.PLN (Persero) ULP Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 1-13.
- Mauliza, P. 2020. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Nurfiani Syamsuddin, Susanti, Taufiq Ramadhan. 2022. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *LPPM STIE Mahaputra RIAU. Jurnal Ambitek*. Vol 2, No. 2. ISSN: 2715-7083.
- Radhiana, Amri, S., & Putra, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i1.641>
- Saputra, N. L. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 8, No. 1, 1-14.