

BUDAYA ORGANISASI, ORIENTASI ETIKA DAN KINERJA KEUANGAN KOPERASI

Ni Made Dwi Ratnadi¹⁾, I Nyoman Wijana Asmara Putra²⁾, Ni Gusti Putu Wirawati³⁾

^{1) 2) 3)}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana

ABSTRACT

The aim of research to examine the influence of organizational culture and ethical orientation on the Cooperative's financial performance. The study was conducted on cooperative members Cooperative Center (Puskop) Bali. Total population there were 36 cooperatives. The sampling method is nonprobability sampling with saturated or census sampling technique. Respondents are managers, the Management and Supervisory cooperative obtained 72 respondents. Primary and secondary data analyzed by Partial Least Square (PLS). The analysis showed that organizational culture positive effect on the financial performance of cooperatives. Ethical orientation positive effect on the financial performance of cooperatives. But the ethical orientation correlates with financial performance is smaller than the culture of the organization. Basically, the organization is a multicultural, therefore, needs the participation of human resources that provides value to the organization. Personal ethics and business ethics are inseparable and complementary presence in influencing the behavior of executives / managers or supervisors cooperative internalized into organizational behavior and corporate culture.

Keywords: Organizational Culture, Orientation Ethics, Cooperative Financial Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan orientasi etika pada kinerja keuangan Koperasi. Penelitian dilakukan pada koperasi anggota Pusat Koperasi (Puskop) Bali. Jumlah populasi yang ada sebanyak 36 koperasi. Metode penentuan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Responden penelitian ini adalah Manajer, Pengurus dan Pengawas koperasi diperoleh 72 orang responden. Data primer dan sekunder dianalisis dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada positif pada kinerja keuangan koperasi. Orientasi etika berpengaruh positif pada kinerja keuangan koperasi. Akan tetapi orientasi etika memiliki korelasi dengan kinerja keuangan lebih kecil dibandingkan dengan budaya organisasi. Pada dasarnya organisasi merupakan multikultur, oleh karena itu diperlukan partisipasi sumber daya manusia yang memberi nilai pada organisasi. Etika personal dan etika bisnis merupakan kesatuan yang tidak terpisahkan dan keberadaannya saling melengkapi dalam memengaruhi perilaku pengurus/manajer atau pengawas koperasi yang terinternalisasi menjadi perilaku organisasi dan budaya perusahaan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Orientasi Etika, Kinerja Keuangan Koperasi

PENDAHULUAN

Kinerja keuangan merupakan suatu tingkat keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dalam suatu periode waktu tertentu dibandingkan dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Siegel dan Marconi, 1989). Indikator capaian kinerja keuangan suatu perusahaan ditunjukkan dengan rasio-rasio keuangan seperti *return on assets*, *return on equity* dan profitabilitas (Kaplan, 1998). Perubahan kinerja keuangan perusahaan dapat disebabkan oleh adanya perubahan budaya perusahaan atau disebut sebagai budaya organisasional. Budaya organisasional merupakan salah satu jenis aktiva tak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja organisasional. Kurniasari dan Halim (2013)

menyatakan bahwa kinerja organisasional dapat dipengaruhi oleh aktiva tak berwujud antara lain: budaya organisasi, hubungan dengan pelanggan dan citra perusahaan. Budaya merupakan nilai dominan yang didukung oleh organisasi dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan dalam jangka panjang (Kotter dan Heskett, 1992). Dengan demikian budaya organisasi merupakan suatu kunci untuk meningkatkan kinerja keuangan perusahaan.

Budaya suatu organisasi menurut Harrison dan Stokes (1992), merupakan keperibadian perusahaan. Budaya merupakan kumpulan kepercayaan, nilai, dan kerjasama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya dapat memengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi. Budaya menuntut individu untuk berperilaku serta memberi petunjuk kepada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Selain budaya organisasi, etika bisnis dan perilaku etis pengelola juga dapat memengaruhi kinerja perusahaan.

Perilaku etis bagi perusahaan sangat menentukan, karena apabila dalam jangka panjang perusahaan tidak memerhatikan perilaku etis dalam bisnis, maka kelangsungan hidupnya akan terganggu. Hal ini bisa terjadi, akibat manajemen dan karyawan yang cenderung mencari keuntungan, sehingga terjadi penyimpangan norma-norma etis. Segala kompetensi, keterampilan, keahlian, potensi dan modal lainnya ditujukan sepenuhnya untuk memenangkan kompetisi untuk keuntungan jangka pendek. Akan tetapi, untuk jangka panjang dapat merugikan perusahaan akibat hilangnya kepercayaan pelanggan/konsumen (Arifudin *et al.*, 2002).

Bagi sebuah organisasi, kinerja keuangan yang baik merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai. Hal ini juga terjadi pada koperasi, yang merupakan organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dari anggota, untuk anggota dan oleh anggota. Koperasi di Bali berjumlah 4.803 unit, dari jumlah tersebut 480 unit mengalami masalah dan tidak aktif (Metrotv.news.com Denpasar, 2015). Tidak aktifnya koperasi tersebut dipengaruhi oleh integritas kinerja pengurus dalam mencari solusi kredit yang macet. Di samping itu kemungkinannya juga disebabkan oleh etika peminjam maupun pengelola koperasi yang kurang baik sehingga menyebabkan kredit bermasalah atau macet.

Faktor budaya organisasi dan orientasi etika berperan sangat penting untuk menentukan kinerja suatu organisasi. Budaya organisasi dipertahankan secara turun temurun sejak organisasi didirikan dan banyak dipengaruhi oleh pelopor atau pendahulu yang selalu berusaha mewariskan pada anggota baru. Berdasarkan hal tersebut, tujuan penelitian adalah:

- 1) untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi pada kinerja keuangan koperasi.
- 2) untuk memperoleh bukti empiris pengaruh orientasi etika pada kinerja keuangan koperasi.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi, kinerja keuangan merupakan refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan dari berbagai aktivitasnya. Koperasi adalah organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Dengan demikian, Efektivitas usaha koperasi sangat tergantung pada aspek manusia yang berinteraksi di dalam organisasi koperasi. Perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh koperasi tersebut. Budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, tindakan etis koperasi juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Etika dapat meningkatkan level dari integritas organisasi dan kohesifan yang memberikan dasar yang kuat untuk keputusan yang fleksibel dan inovatif. Apabila nilai orientasi etika menjadi nilai dan keyakinan yang terinternalisasi maka hal tersebut berpotensi menjadi dasar kekuatan perusahaan yang pada gilirannya untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan orientasi etika pada kinerja keuangan koperasi penting dilakukan. Budaya organisasi merupakan salah satu aktiva tak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Di samping itu, orientasi etika juga merupakan salah satu hal yang harus dipertimbangkan dalam mengelola koperasi, karena tindakan

tidak etis dapat menyebabkan anggota koperasi meninggalkan koperasi yang kemungkinan akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja keuangan koperasi.

Relatif sudah banyak penelitian yang menguji budaya organisasi, orientasi etika sebagai penjelas dari kepuasan kerja karyawan, kinerja karyawan, dan kinerja auditor seperti Arifudin *et al.* (2002); dan Douglas *et al.* (2001). Akan tetapi, masih relatif sedikit penelitian yang menjelaskan kinerja keuangan dengan budaya organisasi dan orientasi etika dengan lokasi koperasi.

Teori utama yang melandasi penelitian ini adalah *Agency Theory* (Teori Agensi). Teori Agensi muncul karena fenomena terpisahnya kepemilikan perusahaan dengan pengelolaan pada perusahaan-perusahaan besar yang modern, sehingga teori perusahaan klasik tidak lagi bisa digunakan sebagai basis analisis perusahaan. Pada teori perusahaan klasik pemilik perusahaan yang berjiwa wiraswasta mengendalikan sendiri perusahaannya, yang diharapkan adalah maksimum profit untuk bisa bertahan hidup dan berkembang. Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan hubungan keagenan (*Agency relationship*) sebagai *Agency relationship is a contract under which one or more persons (the principal (s)) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent.. If both parties to the relationship are utility maximizers there is good reason to believe that the agent will not always act in the best interests of the principal.*

Dari definisi di atas apabila diimplementasikan dalam koperasi, agen adalah anggota koperasi. Mereka mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada agen (pengelola koperasi, pengurus atau manajer). Masalah keagenan muncul akibat adanya pendelegasian tugas dari principal kepada agen. Tugas agen adalah memaksimalkan kesejahteraan pemilik, tetapi para agen sendiri mempunyai kepentingan terhadap insentif yang akan mereka terima. Kedua belah pihak diikat oleh kontrak yang menyatakan hak dan kewajibannya masing-masing. Mendahulukan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan orang lain (*self-interested behavior*) merupakan salah satu sifat dasar yang dimiliki manusia. Sifat dasar inilah yang memicu timbulnya masalah keagenan (*agency problem*).

Perilaku orang-orang di dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh koperasi tersebut. Budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi. Budaya merupakan proses pentransferan nilai-nilai kepada anggota baru sebagai pedoman untuk berperilaku. Budaya dapat berkembang secara sistematis dalam kurun waktu tertentu dari upaya yang tidak disadari. Apabila dikaitkan dengan organisasi, budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan dalam organisasi baik cara memandang pekerjaannya, bekerja dengan kolega maupun melihat ke masa depan (Gibson *et al.*, 1996).

Deal dan Kennedy (1982) menjelaskan budaya organisasi sebagai nilai dominan yang dianut oleh organisasi, Kotter dan Heskett (1997) mengemukakan budaya organisasi merupakan pola perilaku atau gaya yang mendorong anggota baru untuk mengikutinya. Frost (1985) mengemukakan pentingnya budaya organisasi bagi anggota organisasi karena menyangkut tentang simbol, ritual, mitos, cerita dan legenda tentang interpretasi kejadian, ide dan pengalaman yang dipengaruhi dan dibentuk oleh kelompok orang-orang di mana mereka saling berinteraksi. Budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber (Robbins, 2002:283) yaitu orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, tindakan etis koperasi juga dapat mempengaruhi kinerjanya. Etika dibangun berdasarkan standar moral perorangan dan standar moral masyarakat. Etika mempertanyakan berbagai standar-standar diaplikasikan dalam kehidupan apakah standar itu masuk akal kemudian didukung dengan penalaran yang bagus atau yang buruk. Etika merupakan filsafat atau pemikiran kritis dan mendasar tentang ajaran-ajaran dan pandangan-pandangan moral (Suseno, 1987:14). Etika merupakan suatu proses yang dinamis, terus-menerus dan berusaha menyelaraskan dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada kehidupan manusia agar manusia menyadari untuk semakin tidak tersisih dari nilai-nilai kemanusiaan akibat perubahan kemajuan di bidang bisnis.

Chua *et al.* (1994) dalam konteks etika profesi, mengungkapkan bahwa etika professional juga berkaitan dengan perilaku moral. Perilaku moral di sini lebih terbatas pada pengertian yang meliputi kekhasan pola etis yang diharapkan untuk profesi tertentu. Etika secara umum didefinisikan sebagai studi isi yang sistematis yang didasarkan pada prinsip pengembangan moral, mencerminkan pilihan dan sebagai standar tentang sesuatu yang benar dan salah (Febrianty, 2010). Perilaku etis juga sering disebut sebagai komponen dari kepemimpinan, yang mana pengembangan etika adalah hal penting bagi kesuksesan individu sebagai pemimpin suatu organisasi (Morgan, 1993). Larkin (2000) menyatakan bahwa kemampuan untuk dapat mengidentifikasi perilaku etis dan tidak etis sangat berguna dalam semua profesi termasuk pengelola koperasi.

Tiap-tiap pribadi memiliki konsep diri sendiri yang turut menentukan perilaku etisnya, sesuai dengan peran yang disandangnya (Khomsiyah dan Indriantoro, 1998). Menurut Cohen *et al.* (1998) orientasi setiap individu pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan-harapan atau tujuan dalam setiap perlakuannya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya. Menurut Forsyth (1990); Fogarty (1992), Kohlberg, 1976) dalam Cohen *et al.* (1998), Forte (2004) membuktikan bahwa orientasi etis dikendalikan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Selanjutnya, Forte (2004) menyatakan bahwa kapasitas seseorang dalam melakukan pertimbangan moral sangat dipengaruhi oleh beberapa proses internal yang kompleks yang akan mewujudkan perilaku etisnya. Temuan tersebut dilengkapi oleh Gielen (1991) yang menyatakan bahwa selain faktor-faktor internal dipengaruhi juga faktor-faktor eksternal seperti aspek budaya dan organisasi, serta aspek profesional.

Kinerja keuangan yang terus meningkat adalah tujuan yang ingin di capai oleh sebuah perusahaan. Faktor budaya organisasi dan orientasi etika merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan. Henri (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang paling penting dalam organisasi. Budaya organisasional merupakan topik yang penting, karena budaya merupakan salah satu jenis aktiva tak berwujud milik perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan (Indriantoro, 2000). Peningkatan kinerja organisasional dapat dipengaruhi oleh aktiva tak berwujud antara lain: budaya organisasi, hubungan dengan pelanggan dan citra perusahaan. Efektifitas budaya perusahaan sangat pada efektivitas pelaksanaan tugas dan peran manajemen perusahaan, yang terkait juga dengan kinerja perusahaan (Seigel dan Marconi, 1989). Kotter dan Heskett (1992) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang. Berdasarkan hal tersebut hipotesis penelitian yang dikembangkan adalah:

H1. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Pada Kinerja Keuangan Koperasi.

Organisasi merupakan multikultur, oleh karena itu diperlukan partisipan yang memberi nilai organisasi. Epstein (1989) budaya perusahaan berpengaruh pada perilaku, cara kerja dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Secara umum individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Perilaku individu ada yang etis dan ada yang tidak etis. Etika personal dapat mempengaruhi etika bisnis. Etika bisnis merupakan pola bisnis yang tidak hanya perdula pada profitabilitas, tetapi juga memperhatikan kepentingan para *stakeholder*-nya. Mauro *et al.* (1999) membuktikan bahwa tindakan tidak etis mempengaruhi turunnya harga barang yang mengakibatkan turunnya penjualan. Etika dapat meningkatkan level integritas organisasi dan kekohesifan yang memberikan dasar yang kuat untuk keputusan yang fleksibel dan inovatif (Tsu *et al.*, 1986). Berdasarkan Hasil penelitian tersebut, dikembangkan hipotesis penelitian seperti berikut:

H2: Orientasi Etika berpengaruh positif pada kinerja keuangan koperasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada anggota Pusat Koperasi (Puskop) Bali, yang wilayah operasinya tersebar di seluruh provinsi Bali. Objek penelitian adalah kinerja keuangan koperasi yang dijelaskan dengan budaya organisasi dan orientasi etika. Unit analisis adalah koperasi sebagai suatu organisasi.

Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah jawaban dari kuesioner yang disebarakan kepada pengelola koperasi (manajemen koperasi). Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain atau dokumentasi. Data sekunder dalam penelitian ini adalah laporan keuangan koperasi anggota Puskop Bali selama lima tahun terakhir. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu angka-angka yang dikutip dari laporan Sisa Hasil Usaha dan Neraca tiap-tiap koperasi selama lima tahun terakhir dan data kualitatif yang dikuantifikasikan dengan menggunakan skala likert yang mengacu pada pengukuran variabel yang digunakan.

Variabel penelitian adalah budaya organisasi (BO), Orientasi Etika (OE) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Keuangan Koperasi (KK) merupakan variabel dependen. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Sistem makna dan kendali bersama itu mengandung seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh anggota organisasi tersebut.

1) Ada tujuh indikator atau karakteristik utama budaya organisasi, yaitu:

- (1) Inovasi dan pengambilan resiko merupakan persepsi anggota organisasi atas dorongan dan dukungan untuk inovatif dan mengambil resiko. Indikator
- (2) Perhatian pada rincian tugas merupakan persepsi para anggota organisasi atas kecermatan, analisis, dan perhatian pada rincian tugas.
- (3) Orientasi pada hasil merupakan persepsi anggota organisasi atas perhatian pada hasil, bukannya pada proses pencapaian hasil.
- (4) Orientasi pada orang merupakan persepsi adanya kepedulian organisasi pada orang-orang/anggota organisasi.
- (5) Orientasi pada tim merupakan sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan pada tim, bukannya pada individu-individu.
- (6) Keagresifan merupakan adanya persaingan sehat antar anggota organisasi.
- (7) Stabilitas merupakan persepsi kestabilan suasana organisasi.

2) Orientasi Etika adalah orientasi setiap individu, pertama-tama ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan-harapan atau tujuan dalam setiap perlakuannya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya. Diukur dengan dua indikator (1) Idealisme adalah suatu hal yang dipercaya individu tentang konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan tidak melanggar nilai-nilai etika. (2) Relativisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap penolakan terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis. Selain mempunyai sifat idealisme, juga terdapat sisi relativism pada diri seseorang.

3) Kinerja keuangan merupakan hasil yang dicapai oleh perusahaan atau koperasi dari berbagai aspek aktivitas yang dilakukan dalam menggunakan sumber keuangan yang tersedia. Kinerja keuangan dalam penelitian ini diukur dengan tiga jenis ukuran yaitu rasio *likuiditas*, *solvabilitas* dan *rentabilitas*.

- (1) Rasio likuiditas diukur dengan dua rasio yaitu Rasio Lancar (*Current Ratio*) = $\frac{\text{Aktiva Lancar}}{\text{Utang Lancar}} \times 100\%$
- (2) Rasio Solvabilitas terdiri dari *Net Worth to Debt Ratio* = $\frac{\text{Modal Sendiri}}{\text{Total Utang}} \times 100\%$
- (3) Rasio Rentabilitas terdiri dari rasio Rentabilitas Modal Sendiri = $\frac{\text{SHU}}{\text{Modal Sendiri}} \times 100\%$.

Populasi penelitian adalah koperasi anggota Puskop Bali, yang terdiri dari 17 Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan 19 Koperasi Serba Usaha. Sampel ditentukan dengan metode nonprobabilitas dan teknik sampling jenuh, karena anggota populasi kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 koperasi.

Adapun responden penelitian adalah manajemen koperasi yang terdiri atas pengawas dan pengurus atau manajer.

Pengujian instrumen penelitian meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Uji validitas menunjukkan seberapa andal alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas untuk setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap-tiap item pernyataan dengan total item pernyataan. Validitas diuji dengan metode *Pearson Correlation*. Nilai korelasi antar skor setiap item dengan skor total item kemudian dibandingkan dengan nilai r_{kritis} . Apabila korelasi skor tiap item lebih besar dari 0,3 (nilai r_{kritis}), maka instrument dinyatakan valid.

Reliabilitas instrumen diuji dengan *Cronbach Alpha*. Reliabilitas suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu instrumen yang mengukur suatu konsep atau konsistensi antar pengukuran-pengukuran secara berurutan. Instrumen yang reliable adalah instrument yang beberapa kali digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Suatu pertanyaan di katakana reliable, apabila nilai *cronbach alpha*-nya di atas 0,6.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan proses perhitungan menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS). PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter, dengan demikian teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan (Ghozali, 2011). Suatu indikator individual dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau *outer loading* tinggi yaitu di atas 0,70, namun pada penelitian tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dikategorikan valid.

Model persamaan structural yang dikembangkan dipakai untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dibangun pada bab sebelumnya. Implementasi model persamaan structural menggunakan *software SmartPLS* (*partial least square*). PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter (Ghozali, 2011). Dengan demikian teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik. Model persamaan *structural* terdiri dari model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*. Tingkat validitas suatu indikator terhadap variabel yang diukur, dapat diuji menggunakan validitas konsep (*construct validity*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pusat Koperasi (Puskop) Bali merupakan koperasi sekunder yang anggotanya terdiri dari koperasi simpan pinjam dan koperasi serba usaha yang memiliki unit simpan pinjam. Puskop Bali merupakan koperasi sekunder yang dibentuk tanggal 20 April 2008, dengan badan hukum No. 06/BH/XXVII/X/X/2008, tanggal 20 Oktober 2008. Kantor Puskop Bali beralamat di jalan Bung Tomo VII No 1 Denpasar. Anggota Puskop Bali sampai dengan tahun 2015 berjumlah 36 unit koperasi yang beroperasi di seluruh Bali.. Lokasi anggota Puskop Bali tersebar di kabupaten kota di provinsi, dengan wilayah kerja anggotanya meliputi provinsi dan kabupaten. Tabel 1 menyajikan anggota berdasarkan wilayah kerjanya.

Sebagian besar koperasi anggota Puskop Bali memiliki wilayah kerja tingkat provinsi. Artinya, anggota koperasi tersebut berada di wilayah kabupaten kota yang ada di provinsi Bali dan wilayah kerjanya meliputi provinsi. Koperasi tersebut dibina oleh Dinas Koperasi Provinsi. Sedangkan koperasi yang anggota hanya dari satu kabupaten atau kota, maka wilayah kerjanya hanya pada kabupaten atau kota tersebut.

Tabel 1
Wilayah Kerja Anggota Puskop Bali

No	Wilayah Kerja	Jumlah
1	Provinsi Bali	22
2	Denpasar	5
3	Badung	1
4	Tabanan	3
5	Gianyar	3
6	Karangasem	1
7	Singaraja	1
Total		36

Sumber: Puskop Bali, 2016

Sebelum kuesioner disebarakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas atas pertanyaan yang ada di kuesioner. Pengujian instrumen penelitian dilakukan pada 30 orang mahasiswa S1 jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unud. Hasil uji validitas dan reliabilitas dijabarkan berikut ini.

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data terhadap persepsi responden adalah memang tepat dijadikan sebagai alat pengumpulan data. Uji validitas menggunakan korelasi, yaitu korelasi skor masing-masing nilai instrumen terhadap skor nilai total. Suatu instrumen dikatakan valid bila nilai korelasinya mencapai angka diatas 0,3. Dari hasil perhitungan data diperoleh nilai korelasi mencapai angka di atas 0,3. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan seluruh pertanyaan valid, karena memiliki nilai korelasi di atas 0,3.

Suatu instrumen dikatakan reliabel adalah instrumen yang beberapa kali digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Item pertanyaan dapat dinyatakan reliabel bila nilai *cronbach Alpha* di atas 0,6. Semakin besar nilai alpha, maka semakin besar pula konsistensi reliabel yang diukur.

Karakteristik responden yang menjawab kuesioner disajikan sesuai dengan distribusi sampling menurut kelompok umur, pendidikan dan jabatan pada Tabel 2.

Tabel 2
Distribusi Sampling menurut Kelompok Umur, Pendidikan dan Jabatan

Keterangan	Frekuensi	%
Umur (tahun)		
26 - 35	4	5
36 - 55	65	91
55 <	3	4
Jenis Kelamin		
Pria	51	71
Wanita	21	29
Tingkat Pendidikan		
SLTA	8	12
D1	4	6
D3	1	2
S1	56	76
S2	3	4
Jabatan		
Pengawas	7	10
Pengurus	36	50
Manajer	29	40

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 2 menginformasikan distribusi sampling menurut tingkat umur dari responden pengurus dan pengelola koperasi 91 persen berumur 35 s.d 55 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelola koperasi masih dalam usia produktif. Sebanyak 71 persen responden adalah pria. Pendidikan responden sebagian besar yaitu sebanyak 76 persen adalah S1. Responden yang mengisi kuesioner 10 persen pengawas koperasi, 50 persen pengurus dan 40 persen manajer. Jabatan responden ini mengindikasikan ada 7 unit koperasi yang tidak memiliki manajer.

Deskripsi variabel penelitian, menyajikan nilai minimum, rata-rata, maksimum dan deviasi standar indikator dari tiap-tiap variabel penelitian. Informasi tersebut disajikan pada Tabel 3. Budaya organisasi diuraikan ke dalam tujuh indikator atau karakteristik, yaitu inovasi dan pengambilan risiko (IPR), perhatian pada rincian tugas (IPR), orientasi pada hasil (OPH), orientasi pada orang (OPO) orientasi pada tim (OPT), keagresifan (KGR), dan stabilitas (STD). Responden ditanya persepsinya terhadap item pertanyaan budaya organisasi. Bila jawaban responden cenderung ke angka 3 atau 4, artinya responden memberikan persepsi yang bagus terhadap pernyataan yang diajukan, demikian sebaliknya apabila respon diberikan pada angka 2 atau 1, artinya responden kurang setuju terhadap item pernyataan yang diberikan.

Tabel 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Rata-Rata	Nilai Maksimum	Deviasi Standar
Budaya Organisasi	1	3,12	4	0,69
IPR	1	3,00	4	0,78
OPR	1	3,11	4	0,77
OPH	1	3,21	4	0,69
OPO	1	3,97	4	0,76
OPT	1	2,50	4	0,60
KGR	2	3,32	4	0,62
STD	2	3,21	4	0,62
Orientasi Etika	2	2,91	4	0,78
OD	2	3,06	4	0,79
OR	2	2,76	4	0,80
Kinerja Keuangan				
CR	91,61	163,08	312,92	61,90
WD	5,30	30,92	146,89	27,25
RM	-1,22	10,07	24,23	6,53

Sumber; Data Diolah, 2016

Berdasarkan informasi yang disajikan pada Tabel 3, rata-rata responden cenderung setuju dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi diindikasikan oleh anggota organisasi memiliki dorongan dan dukungan untuk berinovasi dan mengambil risiko. Responden juga setuju bahwa anggota organisasi harus memperhatikan rincian, memperhatikan hasil bukan proses. Organisasi peduli pada anggota organisasi, kegiatan organisasi merupakan kegiatan tim, bukan pada individu. Persepsi responden juga setuju bahwa antar organisasi harus bersaing secara sehat, untuk mencapai kestabilan dalam organisasi.

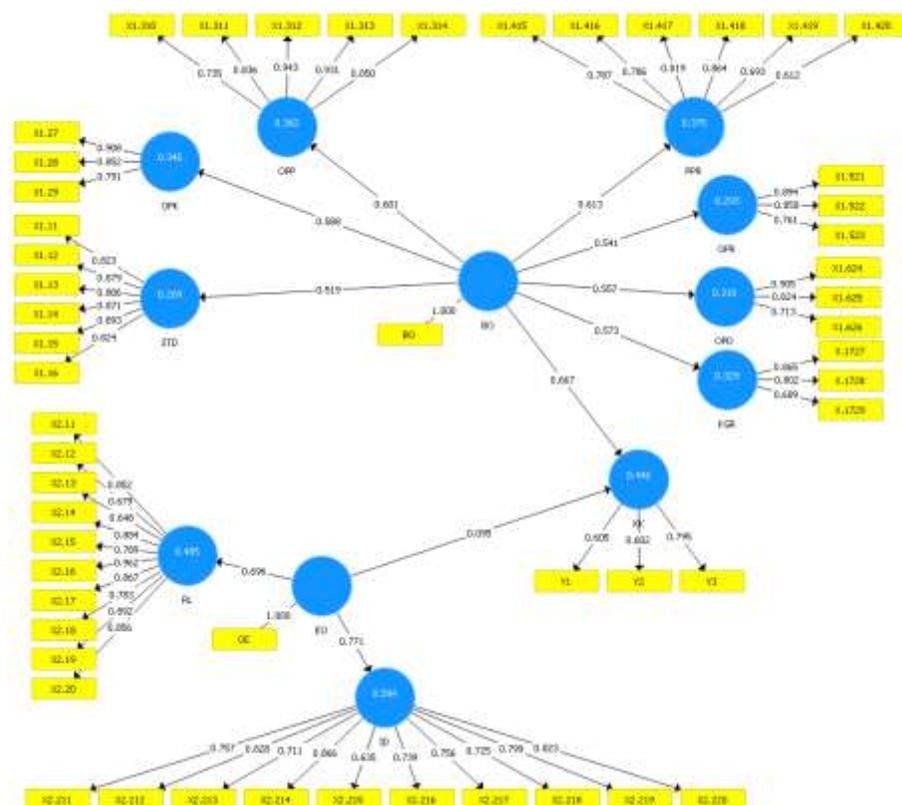
Variabel laten orientasi etika diukur dengan dua indikator yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme adalah suatu hal yang dipercaya individu tentang konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan tidak melanggar nilai-nilai etika. Relativisme yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap penolakan terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis. Bila jawaban responden cenderung ke angka 3 atau 4, artinya responden memberikan persepsi yang bagus terhadap pernyataan yang diajukan, demikian sebaliknya apabila respon diberikan pada angka 2 atau 1, artinya responden kurang setuju terhadap item pernyataan yang diberikan.

Tabel 3 menginformasikan bahwa persepsi responden cenderung setuju pada idealisme yang dimiliki oleh anggota organisasi. Idealisme menunjukkan sikap seseorang terhadap nilai-nilai moral. Responden cenderung kurang setuju atas sikap penolakan terhadap nilai-nilai etika dalam mengarahkan perilaku etis.

Model pengukuran dievaluasi untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten. Terdapat empat evaluasi model pengukuran yang sering dipakai yakni evaluasi validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komponen, dan reliabilitas komposit. Validitas konvergen dievaluasi untuk mengetahui apakah indikator-indikator yang digunakan benar-benar mampu mendefinisikan atau merefleksikan sebuah variabel laten. Pedoman analisis yang digunakan adalah nilai *outer loading* yang lebih besar sama dengan 0,5 dan nilai tersebut signifikan pada taraf signifikan tertentu ($\alpha = 5$ persen). Bila nilai *outer loading* tidak signifikan maka model perlu direvisi dengan mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi syarat untuk selanjutnya dianalisis kembali tanpa indikator

yang sudah tidak memenuhi syarat. Other loading dapat digunakan untuk menginterpretasikan setiap faktor yang bermakna. Apabila nilai *outer loading* dari suatu indikator nilainya signifikan berarti indikator tersebut merupakan pembentukan dari variabel laten yang digunakan. Berdasarkan Gambar 1 semua indikator yang dibentuk mempunyai *outer loading* lebih besar dari 0,5. Berdasarkan hal tersebut semua indikator valid dan reliabel.

Pengujian model struktural dilakukan dengan melihat besaran R^2 yang merupakan uji *goodness of fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R^2 pada persamaan antar variabel laten. Dari hasil analisis besaran R^2 variabel Kinerja Keuangan Koperasi sebesar 0,358. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel yang dimasukkan dalam model dapat menjelaskan 35,80 persen varian budaya organisasi, sedangkan 64,20 dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. Nilai *Q square predictive relevance* untuk model struktural digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q square* dihitung dengan $Q^2 = 1 - (1 - R^2)$ sehingga menghasilkan nilai 0,128. Hasil ini menunjukkan model mempunyai *nilai prediktive value* yang baik ($Q^2 > 0$). Hal ini menunjukkan bahwa keberagaman data dapat menjelaskan model sebesar 12,8 persen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain atau *error*.



Gambar 1 Diagram Jalur Pengaruh Budaya Organisasi Dan Orientasi Etika Pada Kinerja Keuangan Koperasi

Hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 4 Pengujian hipotesis menggunakan persamaan model struktural menggunakan pendekatan PLS, dengan perangkat lunak SmartPLS versi 2.0 M3.

Tabel 4
Pengaruh Antar Variabel

Variabel	Koefisien	t -Statistik	Keterangan
Budaya Organisasi → Kinerja Keuangan	0,667	3,036	signifikan
Orientasi Etika → Kinerja Keuangan	0,478	2,464	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2016

Hipotesis pertama (H1) yang menduga ada pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja keuangan, ditunjukkan dengan hipotesis statistik seperti berikut ini. H1: $\beta_1 > 0$, artinya ada pengaruh positif budaya organisasi pada kinerja keuangan koperasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,667, mempunyai besaran t hitung 3,036, dengan *level of significant* $\alpha = 5$ persen, maka t hitung lebih besar dari t tabel kritis 1,96.

Hipotesis 2 (H2) yang menduga bahwa ada pengaruh positif orientasi etika pada kinerja keuangan koperasi. Hipotesis ini dinotasikan seperti berikut ini.

H2: $\beta_2 > 0$, artinya ada pengaruh positif orientasi etika pada kinerja keuangan koperasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 0,478, mempunyai besaran t hitung 2,464 dengan *level of significant* $\alpha = 5$ persen, maka t hitung lebih besar dari t tabel kritis 1,96.

Budaya organisasi yang didekati dengan indikator orientasi pada peran, orientasi pada kekuasaan, stabilitas, perhatian pada rincian, orientasi pada dukungan, orientasi pada prestasi, dan keagresivan berpengaruh pada kinerja keuangan koperasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di koperasi akan dapat meningkatkan kinerja keuangan koperasi.

Pengurus koperasi atau manajer dan pengawas (selanjutnya disebut pengelola koperasi) merupakan agen di koperasi, karena anggota koperasi sebagai prinsipal menyerahkan tugas kepada manajemen koperasi untuk mengelola aset yang dimiliki oleh anggota koperasi. Budaya organisasi yang berorientasi pada peran, berorientasi pada kekuasaan, manajemen yang memperhatikan rincian tugas, orientasi pada prestasi, agresif dalam meningkatkan kinerja dan organisasi yang stabil dapat meningkatkan kinerja organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori agensi yang diimplementasikan pada koperasi.

Budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber antara lain pendiri organisasi. Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan tercipta di suatu koperasi apabila pendiri utama koperasi tersebut memiliki sikap dan nilai-nilai yang dapat diterima dengan baik oleh karyawannya dan anggota koperasi lainnya.

Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal, juga merupakan sumber budaya organisasi. Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai. Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai. (Robbins, 2002:283).

Budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warga koperasi yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi. Karakteristik budaya organisasi sebagai Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Inovation and risk taking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Pengelola koperasi harus memiliki inisiatif untuk mengembangkan usaha koperasi, berfikir kreatif, dan dapat

menyelesaikan tugas dengan tepat waktu serta bertanggungjawab kepada anggota koperasi pada rapat anggota tahunan (RAT) Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Penerapan dalam koperasi antara lain: dilakukan pencatatan terhadap semua transaksi peminjaman oleh anggota maupun oleh pengelola. Mencatat secara rinci mutasi keluar dan masuk barang yang di jual di koperasi. Mencermati dan menganalisis semua syarat-syarat peminjaman uang oleh anggota.

Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. Penerapan dalam koperasi simpan pinjam misalnya, karyawan harus menganalisis anggota yang meminjam uang apakah untuk konsumsi ataukah untuk bisnis, tujuannya adalah untuk menghindari kredit macet.

Berorientasi kepada manusia (*people orientation*), adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi. Penerapan dalam organisasi koperasi mendorong karyawan yang menjalankan ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide. Disamping itu, memperhatikan kebutuhan anggota dan menghargai partisipasi anggota pada koperasi.

Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama. Penerapan dalam organisasi koperasi antara lain: dukungan manajemen pada karyawan untuk bekerja sama dalam satu tim, dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain; dan menjaga hubungan baik antara sesama anggota koperasi.

Agresifitas (*Aggressiveness*), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya. Penerapan dalam koperasi seperti: persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal; anggota didorong untuk berpartisipasi demi kemajuan koperasi.

Stabilitas (*Stability*), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan. Penerapan dalam organisasi koperasi antara lain: pengelola koperasi mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

Kinerja keuangan koperasi akan meningkat, disebabkan oleh pemenuhan karakteristik budaya organisasi tersebut. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi atau semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi menyebabkan semakin baik Kinerja keuangan organisasi tersebut (Djokosantoso, 2003 : 42). Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat bagaimana mereka berperilaku ke arah orang lain, kepada *customer*, pemegang saham, *supplier* dan masyarakat (Pastin, 1986; 272). Hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997), Cohen (1999), Arifin, N. (2010), dan Haryanti (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Orientasi etika didekati dengan indikator idealisme dan relativisme. Hasil analisis menunjukkan bahwa orientasi etika berpengaruh positif pada kinerja keuangan koperasi. Orientasi etika adalah tujuan

utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme berhubungan dengan tingkat dimana individual percaya bahwa konsekuensi yang diinginkan (konsekuensi positif) tanpa melanggar kaidah moral. Sikap idealis juga diartikan sebagai sikap tidak memihak dan terhindar dari berbagai kepentingan. Seorang pengelola koperasi yang tidak bersikap idealis hanya mementingkan dirinya sendiri agar mendapat penghasilan yang tinggi dengan meninggalkan sikap social dan gotong royong yang melandasi koperasi.

Orientasi etika ke dalam empat klasifikasi sikap orientasi etika yaitu situasionalisme, absolutisme, subyektif dan eksepsionis. Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Setiap tindakan yang dilakukan harus berpijak pada nilai-nilai moral yang berlaku dan tidak sedikitpun keluar dari nilai-nilai tersebut (mutlak).

Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan. Seseorang yang idealis mempunyai prinsip bahwa merugikan orang lain adalah hal yang selalu dapat dihindari dan mereka tidak akan melakukan tindakan yang mengarah pada tindakan yang berkonsekuensi negatif. Jika terdapat dua pilihan yang keduanya akan berakibat negatif terhadap individu lain, maka seorang yang idealis akan mengambil pilihan yang paling sedikit mengakibatkan akibat buruk pada individu lain. Orientasi Etika Idealisme dapat diukur dengan indikator sikap untuk tidak merugikan orang lain sekecil apapun, seorang individu tidak boleh melakukan tindakan yang dapat mengancam martabat dan kesejahteraan individu lain, dan tindakan bermoral adalah tindakan yang hampir sesuai dengan tindakan yang sempurna.

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat. Teori ini meyakini bahwa tiap individu maupun kelompok memiliki keyakinan etis yang berbeda. Dengan kata lain, relativisme etis maupun relativisme moral adalah pandangan bahwa tidak ada standar etis yang secara absolute benar. Secara garis besar ada tiga pihak yang melakukan penolakan, mereka sama-sama menolak bahwa nilai-nilai moral yang berlaku mutlak dan umum, antara lain, pihak pertama berpendapat bahwa ternyata nilai moral di berbagai masyarakat dan kebudayaan tidaklah sama. Pihak kedua menyatakan bahwa suatu nilai moral tidak pernah berlaku mutlak, mereka memasang nilai atau norma sendiri yaitu bahwa suatu nilai moral tidak boleh mengikat secara mutlak. Pihak ketiga mendekati nilai moral dari segi yang lain yaitu dari segi metode etika, disini mereka menolak norma moral secara mutlak berdasar logika tiap-tiap individu itu sendiri. Orientasi Etika Relativisme dapat diukur dengan etika yang bervariasi dari satu situasi dan masyarakat ke situasi dan masyarakat lainnya, selain itu tipe-tipe moralitas yang berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan, pertimbangan etika dalam hubungan antar orang begitu kompleks, sehingga individu seharusnya diijinkan untuk membentuk kode etik individu mereka sendiri, serta kebohongan dapat dinilai sebagai tindakan moral atau imoral tergantung pada situasi (Khairul, 2011).

Bagi pengelola koperasi orientasi etika sangat penting sekali untuk meningkatkan kinerja keuangan koperasi, karena tujuannya koperasi adalah untuk menyejahterakan anggotanya. Pengelola koperasi dalam pengelolaan koperasi harus menjunjung tinggi orientasi etika idealisme maupun yang relativisme. Orientasi koperasi selain sosial juga merupakan kegiatan bisnis, untuk meningkatkan sisa hasil usaha sehingga dapat menyejahterakan anggotanya. Kinerja keuangan koperasi akan meningkat apabila pengelola dapat meningkatkan pangsa pasar, peningkatan penerimaan melalui penjualan produk perusahaan. Selain itu, peningkatan efektivitas biaya dan utilitas asset dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengelola koperasi juga harus mampu mengidentifikasi kebutuhan anggota dan segmen pasar. Identifikasi secara

tepat kebutuhan anggota sangat membantu koperasi dalam memberikan layanan kepada anggota atau anggota potensial.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja keuangan koperasi. Semakin baik nilai-nilai yang menyangkut inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, kegiatan berorientasi pada hasil, organisasi berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresifitas pengelola dan stabilitas organisasi, menyebabkan semakin meningkat kinerja keuangan koperasi.

Orientasi etika berpengaruh positif pada kinerja keuangan koperasi. Orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Sikap idealis juga diartikan sebagai sikap tidak memihak dan terhindar dari berbagai kepentingan. Seorang pengelola koperasi yang tidak bersikap idealis, hanya mementingkan dirinya sendiri untuk mendapat penghasilan yang tinggi dengan meninggalkan sikap sosial dan gotong royong yang melandasi koperasi menyebabkan kinerja keuangan koperasi buruk. Relativisme etis maupun relativisme moral adalah pandangan bahwa tidak ada standar etis yang secara absolut benar. Pengelola koperasi harus beradaptasi dengan lingkungan agar mampu bersaing dengan usaha yang lain dan tetap mempertahankan asas koperasi.

Penelitian ini mengukur kinerja koperasi dari sudut kinerja keuangan saja, dengan alasan kinerja nonkeuangan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja keuangan. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian lebih mendalam lagi, kinerja koperasi diukur dengan menggunakan kinerja keuangan dan nonkeuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan dalam meningkatkan Kinerja Organisasional Karyawan pada Koperasi BMT di Kecamatan Jepara. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 8 (2). STIENU Jepara.
- Arifudin, Faridah dan Wahyudin, Y. 2002. Hubungan antara Judgement Audit dengan Risiko dan Materialitas. *Journal Bisnis dan Akuntansi*, 4(11):103-117.
- Borkowski, SC dan Ugras, Y.J. 1992. The Ethical Attitude of Students As a Function of Age, Sex, and Experience. *Journal of Business Ethics*. Vol 11: 961-979
- Chatman, Jennifer and Bersade, 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance, *Journal Of Applied Psychology*, February, 29 - 42
- Chua, F.C Peres, M.H.B dan Mathews, MR. 1994. Integration of Ethics Into Tertiary Accounting Program in New Zealand and Australia. *Accounting Education For the 21 st Century, The Global Challenger*, Pergamon. P 376-377.
- Cohen, Aron. 1999. Relationship Among Five Form Of Commitment: An Empirical Assesment. *Journal of Organizational Behavior*. Vol.20: 285-308. <http://poli.haifa.ac.il/>
- Cohen, JR. Pant, LW dan Sharp, DJ .1998. The Effect Of Gender and Academic Discipline Diversity on Ethical Evaluations, Ethical Intentions and Ethical Orientation of Potential Public Accounting Recruits. *Accounting Horizon*. Vol 12. No.3.
- Deal, T E dan Kennedy, A A. 1999. *The New Corporate Cultures*. Perseus Books.USA.

- Douglas P. C, Ronald A. Davidson dan B. N Shwartz. 2001. "The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants Ethical Judgements", *Journal of Business Ethics* 34, pp. 101 - 121.
- Epstein, E.M. 1989. Business Ethics, Corporate Good Citizenship and the Corporate Social Process: A View from United States. *Journal of Business Ethics*. Vol. 8.
- Febrianty. 2010. Pengaruh Gender, Locus of Control, Intellectual Capital, dan Ethical Sensitivity Terhadap perilaku Etis Mahasiswa Akuntansi Pada Perguruan Tinggi (Survey Pada Perguruan Tinggi di Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*. Edisi ke IV: 1-22.
- Fogarty, T. J. 1992. "Organizational Socialization in Accounting Firm: A Theoretical Framework and Agenda for Future Research". *Accounting, Organizations and Society* 17 (February) pp. 129 -149
- Forsyth, Donelson. R. 1980. "A Taxonomy of Ethical Ideologies", *Journal of Personality and Social Psychology*. January. Pp. 175 - 184
- Forsyth, D.R. 1990. *Group dynamics*. 3rd Ed. California: Wadsworth Publishing Company.
- Forte, Almerinda. 2004, "Antecedents of Managers Moral Reasoning", *Journal of Business Ethics* 51 pp. 315 - 347
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson James. L, Ivancevich John M dan Donnely James H, Jr. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Terjemahan. Jilid 1: Binarupa Aksara, Jakarta.
- Harrison, Roger dan Stokes, Herb. 1992. *Diagnosing Organizational Culture*. California. USA. Preiffer and Co.
- Haryanti, S. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Universitas Sebelas Maret: Surakarta: 15: 33-44
- Henri, J. Francois. 2006. Organizational Culture and Performance Measurement Systems. *Accounting Organizations and Society*, (31): 77-103.
- Indriantoro, Nur. 2000. Hubungan A Size dan Fungsi dengan Kultur Organisasional Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*.
- Jensen, Michael C., dan William H. Meckling. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost and Capital Structure, *Journal of Financial Economics*, pp.305-360.
- Kaplan, R S dan Norton D. 1996. *Translating Strategi into Action The Balance Scorecard*. Boston: Harvard Business School.
- Khomsiyah dan Nur Indriantoro. (1998). "Pengaruh Orientasi Etika terhadap Komitmen dan Sensitivitas Etika Auditor Pemerintah di DKI Jakarta". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. vol.1 Januari hal. 13 - 28
- Kurniasari, D. dan Halim, A. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.8 (2).
- Ruegger, D dan King, EW. 1992. A study of The Effect of Age and Gender Upon Student Business Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol 11: 179-186.
- Robbins, Stephern P.1999. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Seigel, G dan H.R Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co. Cincinnati.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suseno, M.F. 1987. *Etika Dasar; Masalah-masalah Pokok Filsafat Moral*. Knisius. Yogyakarta.

- Tsui, Judi S. L and Ferdinand A. Gul. 1986. "Auditors Behaviour in An Audit Conflict Situation : Research Note on The Role of Locus of Control and Ethical Reasoning". *Accounting Organization and Society*, Vol. 21 pp. 41 -51
- Kotter, John P dan Heskett, James L. 1992. *Corporate Culture and Performance*. Toronto: The Free Press.
- Larkin, J. 2000. The Ability of Internal Auditor to Identify Ethical Dilemmas. *Journal of business Ethics*. Vol 23; 401-409.
- Mauro, N, Samuel N, dan Anthony L .1999. Personal Values, Business Ethics and Strategic Development. *Cross Cultural Management*. Vol 6, No.2.
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Morgan, RB.1993. Seft and Co-Worker Perception of Ethics and Their Relationships to Leadership and Salary. *Academy of Management Journal*. Vol. 36:200-214.
- Wells, Baron dan Nelda Spinks. 1996. Ethics Must be Communicated from Top Down. *Career Development International* Vol 1 No 7.
- Pastin, 1986. *The Hard Problem Of Management*. Jossey Bass Inc., California, USA
- www Metrotv.news.com Denpasar. 2015. Lemahnya Pengawasan koperasi di Bali. Diunduh 12 Januari 2016.