

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MODERASI ETIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sunarni¹, Helmina Br. Ginting², M. Asbullah³, Bambang Sucipto⁴, Achmad Rozi⁵
STIE Dharma Negara¹, Universitas Tama Jagakarsa², Universitas Tama Jagakarsa³, Universitas
Al-Ghifari Bandung⁴, Universitas Primagraha⁵
wongsunmandiri@gmail.com¹, ttarigangirsang69@gmail.com²,
muhammadasbullah426@gmail.com³, bambangsucipto0810@gmail.com⁴,
enggus.eroy@gmail.com⁵

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ketika menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya dan bergantung pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 160 tanggapan responden. Dalam penelitian ini, partisipan yang paling umum adalah pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai moderasi mampu memoderasi etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Etika Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Lingkungan persaingan perusahaan saat ini semakin ketat. Untuk dapat bersaing dengan dunia usaha lain bahkan mengunggulinya, perusahaan dan organisasi harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya guna meningkatkan produktivitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Karyawan dan sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis atau organisasi harus selalu mencari strategi yang praktis. Salah satu cara untuk melakukannya adalah dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang ketika menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya dan bergantung pada keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu (Hasibuan, 2014). Kinerja adalah keterampilan, usaha, dan peluang yang dinilai berdasarkan pekerjaan seseorang. Karyawan yang berkinerja tinggi (yang menciptakan banyak pekerjaan) dapat membantu tercapainya tujuan atau target perusahaan (Hasibuan, 2014).

Studi tentang masalah dan keputusan moral dikenal sebagai etika. Kata Yunani ethos, yang juga menyiratkan sikap, kepribadian, temperamen, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu, dari sinilah istilah “etika” berasal (Kreitner & Kinicki, 2014). Dengan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kemampuan suatu perusahaan atau organisasi dalam melaksanakan suatu sistem kerja dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, ketika suatu bisnis atau organisasi mampu menerapkan

etika kerja yang kuat, maka hal ini akan mempengaruhi sistem kinerja perusahaan dan pencapaiannya (Munandar, 2012).

Selain etika kerja, budaya organisasi juga penting untuk diperhatikan. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana segala sesuatunya bekerja), yang berinteraksi dengan tenaga kerja perusahaan, struktur organisasi, dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma (Moekijat, 2010). perilaku berbudi luhur (Handoko, 2015). Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi yang efektif, dan seiring dengan peningkatan kinerja, kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya juga akan meningkat. Sistem kinerja pegawai harus segera diperbaiki karena akan berdampak pada hasil pencapaian organisasi apabila budaya organisasi tidak berfungsi dengan baik.

2. KAJIAN PUSTAKA

Etika Kerja

Etika kerja, juga dikenal sebagai standar kerja, adalah sekelompok praktik kerja yang baik dan unggul yang didasarkan pada kesadaran mendalam dan komitmen terhadap pandangan kerja yang holistik. Studi tentang masalah dan keputusan moral dikenal sebagai etika. Kata Yunani *ethos*, yang juga menyiratkan sikap, kepribadian, temperamen, karakter, dan keyakinan terhadap sesuatu, dari sinilah istilah “etika” berasal (Kreitner & Kinicki, 2014). Kreitner dan Kinicki. Salah satu cabang filsafat yang disebut etika mempelajari perilaku moral dan tidak bermoral dengan tujuan mencapai kesimpulan rasional dan, pada akhirnya, menawarkan saran yang dapat diterima oleh komunitas atau orang tertentu. Dan dilanjutkan dengan mengatakan bahwa etos kerja adalah sikap, pendapat, kebiasaan, sifat-sifat seseorang, atau ciri-ciri cara kerjanya.

Budaya Organisasi

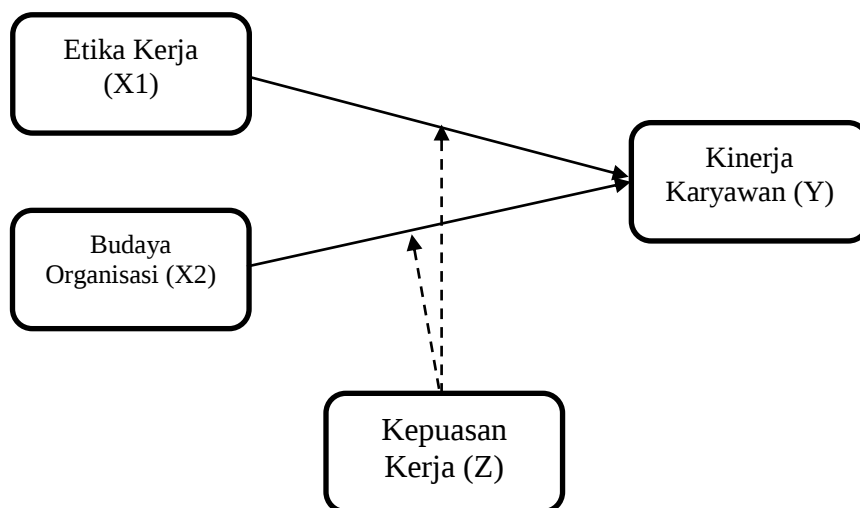
Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan mendasar yang diciptakan, ditemukan, dan dikembangkan oleh sekelompok orang tertentu ketika mereka belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Keyakinan ini telah terbukti cukup berhasil untuk diterima sebagai kebenaran, dan sebagai hasilnya, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan sehubungan dengan masalah yang mereka hadapi (Yohanes, 2006). Pola perilaku yang dikembangkan suatu organisasi sebagai akibat dari kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal dan yang telah terbukti cukup berhasil untuk divalidasi dan diajarkan kepada anggota baru sebagai metode untuk memahami, memikirkan, dan merasakan dikenal sebagai budaya organisasi (Daud, 2004). Sebuah sistem nilai-nilai umum (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana segala sesuatunya beroperasi) di dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi.

Kepuasan Kerja

Setiap orang di tempat kerja prihatin dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Evaluasi sumatif terhadap perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaannya, kepuasan kerja berhubungan langsung dengan lingkungan kerja, sifat tugas, gaji, dinamika sosial di tempat

kerja, dan faktor lainnya. Ini tentang mencapai berbagai persyaratan dan keinginan melalui aktivitas atau pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja. Menurut para ahli, kepuasan kerja mengacu pada perspektif keseluruhan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2008), jika seorang pekerja dapat menemukan kebahagiaan kerja, kemungkinan besar ia akan melakukan *pitch*. Selain itu, moral, disiplin, dan produktivitas staf semuanya bergantung pada kepuasan sebagai faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2023

3. METODE PENELITIAN

Studi saat ini mengeksplorasi pengaruh etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai moderasi. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metodologi pengumpulan data yang digunakan melibatkan pengiriman kuesioner yang telah menerima sekitar 160 tanggapan responden. Dalam penelitian ini, partisipan yang paling umum adalah pekerja di kantor yang tersebar di Indonesia, dan metode analisisnya menggunakan software Smart PLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

Untuk mengestimasi indikator variabel yang mencerminkan struktur, diperlukan model pengukuran estimasi. Evaluasi model dapat dilakukan dengan uji validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas gabungan. Berikut adalah hasil dari model pengukuran.

Validitas konvergen adalah tes yang menunjukkan hubungan antara elemen reflektif dan variabel laten. Suatu indikator dianggap memadai jika mengandung nilai indikator 0,5–0,7 untuk setiap konstruk yang cukup besar (Ghozali, 2014). Tabel di bawah ini menunjukkan nilai faktor beban.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variable	Loading Factor	Description
Etika Kerja (X1)	0.821	Valid
	0.849	Valid
	0.926	Valid
	0.838	Valid
	0.877	Valid
	0.900	Valid
Budaya Organisasi (X2)	0.851	Valid
	0.857	Valid
	0.921	Valid
	0.785	Valid
	0.719	Valid
	0.823	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0.789	Valid
	0.781	Valid
	0.276	Valid
	0.771	Valid
	0.879	Valid
	0.924	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.853	Valid
	0.783	Valid
	0.756	Valid
	0.707	Valid
	0.888	Valid
	0.825	Valid
	0.813	Valid
	0.883	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 1 menunjukkan nilai loading factor yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator di atas 0,70. Dengan demikian, indikator tersebut dianggap sebagai ukuran yang valid dari variabel laten.

Composite Reliabilitas digunakan untuk menguji reliabilitas indikator berdasarkan elemen strukturnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai kepercayaan gabungan lebih besar dari 0,7 dan Cronbach's alpha yang direkomendasikan $> 0,6$ (Ghozali, 2016). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etika Kerja	0.833	0.872	Reliable
Budaya Organisasi	0.852	0.851	Reliable
Kepuasan Kerja	0.872	0.844	Reliable
Kinerja Karyawan	0.823	0.820	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik

Model Struktur Evaluasi (Inner Model)

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3 R Square

	R-square	R-square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.833	0.820

Sumber: Data peneliti tahun 2023

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.833 artinya 83,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel etika kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 16,7% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika $p\text{-value} < 0.05$. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 4 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistika (O/STDEV)	P value	Ket
X1 - Y	0.298	0.062	0.032	2.045	0.001	Diterima
X2 - Y	0.287	0.087	0.057	2.132	0.000	Diterima
Z – X1 - Y	0.198	0.670	0.456	1.991	0.000	Diterima
Z – X2 - Y	0.198	0.670	0.456	2.119	0.004	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa H1 etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $2.045 > 1.96$ dan nilai p-value $0.001 < 0.05$. H2 budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $2.132 > 1.96$ dan nilai p-value $0.000 < 0.05$. dan H3 kepuasan kerja mampu memoderasi etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $1.991 > 1.96$ serta nilai p-value $0.000 < 0.05$. H4 kepuasan kerja mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik $2.119 > 1.96$ serta nilai p-value $0.004 < 0.05$.

PEMBAHASAN

H1: Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan menyatakan bahwa etika kerja suatu perusahaan atau organisasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa semua karyawan mematuhi standar perilaku yang sama saat melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh adanya etos kerja yang harmonis dan dapat diakses oleh seluruh karyawan. Dalam suatu organisasi, memiliki etika kerja yang tinggi akan meningkatkan hasil kinerja pegawai secara signifikan karena menumbuhkan budaya saling menghormati di antara seluruh anggota tim, terutama antara rekan kerja dengan pihak yang terlibat langsung dalam bisnis atau organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andiningrum et al., 2019; Ardiansyah, 2020; Nurhasanah et al., 2022; Satyawati & Suartana, 2015; Tambuwun et al., 2018; Usoh et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan adanya hubungan yang signifikan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan. Jika tidak ada budaya perusahaan yang sepenuhnya diterapkan dan diikuti oleh setiap karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, tidak ada pemisahan antara budaya perusahaan dan kinerja personel. Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya budaya organisasi yang kuat, sehingga juga akan

memajukan suatu usaha atau organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Arianty, 2018; Nugroho et al., 2023; Nurhasanah et al., 2022; Tambuwun et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kepuasan Kerja Mampu Memoderasi Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi etika kerja terhadap kinerja karyawan. Etika kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi apakah setiap individu akan puas dengan pekerjaannya. Ilmu yang mempelajari tentang norma atau peraturan yang harus dipatuhi dan dihormati oleh suatu kelompok atau bagian dalam suatu perusahaan atau organisasi dikenal dengan istilah etika kerja. “Etika kerja merupakan suatu keyakinan yang menjadi pedoman perilaku seseorang, kelompok, atau lembaga,” klaim (Ernawan, 2007), etika kerja merupakan mentalitas kerja yang dilandasi oleh cita-cita atau konvensi tertentu (Hayati & Caniago, 2019).

H4: Kepuasan Kerja Mampu Memoderasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu aturan yang sengaja diciptakan untuk dipatuhi atau dilaksanakan oleh setiap pegawai dan seluruh pekerja yang terlibat dalam suatu organisasi atau lingkungan perusahaan (Koesmono, 2018). Budaya organisasi juga menjadi ukuran untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya. Menurut (Griffin, 2002) “Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi dalam melakukan segala sesuatunya, dan apa yang dianggap penting.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukan bahwa etika kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja sebagai moderasi mampu memoderasi etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat diatasi oleh penulis lain dalam penelitian selanjutnya. Pertama, responden dalam penelitian ini hanya kalangan karyawan kantoran. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan dua variabel independen yaitu satu variabel dependen dan satu variabel moderasi, untuk itu disarankan perluasan penelitian ini untuk memasukkan lebih banyak variabel independen dan menambah variabel moderasi terbaru.

REFERENSI

- Andiningrum, N., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Effect of Work Ethos and Work Satisfaction on Employee Performance. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 183. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2569>
- Ardiansyah, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengelola Apartemen P3SRS (Perhimpunan Pemilik dan Penghuni Satuan Rumah Susun) Tunjungan Plaza 5 Surabaya. *Jurnal AGORA*, 5(4), 1–15.
- Arianty, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen & Bisnis*, 14(2), 727–735. <https://ejournal.bioscientifica.com/view/journals/eje/171/6/727.xml>
- Ernawan, R. E. (2007). *Business Ethics*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program (IBM. SPSS)*. Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Hayati, K., & Caniago, I. (2019). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(ICIBSOS 2012), 1102–1106. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.148>
- Koesmono, H. T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 162–179. <http://puslit.petra.ac.id/~puslit/journals/>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Moekijat, M. (2010). *Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nugroho, B. S., Sunarni, S., & Putra, S. A. (2023). Pengaruh Budaya Kerja-Keluarga terhadap Konflik Karyawan yang Bekerja dari Rumah. *Remik*, 7(2), 1183–1196. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12391>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-*

Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 6(1), 17–32.
<https://doi.org/10.11669/cpj.2015.18.004>

- Tambuwun, C. E., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1938–1947.
- Usoh, N. M., Tewal, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136.