

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA KANTOR
WALIKOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

MUTIA NURHALIZAH
2020030036

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : Mutia Nurhalizah
Nomor Pokok Mahasiswa : 2020030036
Prodi/ Konsentrasi : Megister Manajemen/ Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN

Pengesahan Tesis

Medan, 15 September 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. Triono Eddy., S.H., M.Hum


Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.B.A

PENGESAHAN

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
KANTOR WALIKOTA MEDAN**

MUTIA NURHALIZAH
2020030036

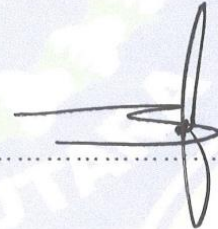
Program Studi : Megister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang divbentuk oleh program pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar megister (M.M) Pada Hari Kamis, 15 September 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Syaiful Bahri, M.AP**

1.....



2. **Assoc. Prof. Dr. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc** 2.....



3. **Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si**

3.....



Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 29 Oktober 2022

Penulis,



MUTIA NUR HALIZAH
NPM : 2020030036

ABSTRAK

PENGARUH ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN

Mutia Nurhaliza

Program Pascasarjana

E-mail: mutianurhaliza@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 76 responden yang merupakan pegawai Kantor Walikota Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan daftar pernyataan seperti kuesioner serta teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja (Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator).

Kata Kunci : Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

ABSTRACT

INFLUENCE OF WORK ETHICS AND WORK ENVIRONMENT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT THROUGH JOB SATISFACTION AT KANTOR WALIKOTA MEDAN

Mutia Nurhaliza
Program Pascasarjana
E-mail: mutianurhaliza@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work ethics on organizational commitment, the influence of the work environment on organizational commitment, the influence of work ethics on job satisfaction, the influence of the work environment on job satisfaction, the effect of job satisfaction on organizational commitment, the influence of work ethics on organizational commitment through job satisfaction, and the influence of the work environment on organizational commitment through job satisfaction. This research uses associative research with a sample of 76 respondents who are employees of the Kantor Walikota Medan. Data collection techniques using interviews and a list of statements such as questionnaires and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study. The results of the study show that work ethic has no effect on organizational commitment, work environment has no effect on organizational commitment, work ethic has a significant effect on job satisfaction, work environment has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment, work ethic has a significant effect on commitment. organization through job satisfaction (in other words job satisfaction acts as a mediator), the work environment has a significant effect on organizational commitment through job satisfaction (in other words job satisfaction acts as a mediator).

Keywords : Work Ethics, Work Environment, Job Satisfaction and Organizational Commitment

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. selanjutnya shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-2 program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Muzar dan Ibunda kandung Ranzana Karyatik tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Ditrektur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA, selaku ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing I yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, Dr. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc dan Dr. Fajar Pasaribu S.E., M.Si selaku penguji I, II dan III yang telah memberi arahan, saran dan bimbingannya untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti.
8. Seluruh staf dan pegawai Kantor Walikota Medan yang memberi izin untuk melaksanakan riset serta membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
9. Teman-teman Seerjuangan S2 Nina Annisa, S.Tr.M, Anita Permata Sari, S.M, Anggita Dwi Kesuma, S.I.Kom., S.M, Adek Trisma Dina,S.E, Muhammad Arif Susilo, S.M, Erli Nuri Anggraini,S.Ak, Aulia Sari, S.H, Maulida Ahmad, S.Kom serta teman-teman stambuk 2020 kelas B Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini kurang baik dari segi materi maupun penelitiannya, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tesis ini dari semua pihak.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terimakasih semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tesis ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2022
Peneliti,

Mutia Nurhaliza
2020030036

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 LANDASAN TEORI	11
2.1 Uraian Teoritis.....	11
2.1.1 Komitmen Organisasi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	11
2.1.1.2 Manfaat Penilaian Komitmen Organisasi.....	12
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	13
2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi.....	14
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.1.3 Etika Kerja	24
2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja	24
2.1.3.2 Manfaat Etika Kerja	26
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja.....	27
2.1.3.4 Indikator Etika Kerja.....	31
2.1.4 Lingkungan Kerja	32
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	35
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	37
2.2 Kerangka Konseptual.....	41
2.3 Hipotesis.....	47

BAB 3 METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Defenisi Operasional	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4 Populasi dan Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data.....	53
BAB 4 HASIL PENELITIAN	59
4.1 Hasil Penelitin	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.1.2 Identitas Responden.....	59
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	62
4.1.3.1 Variabel Komitmen Organisasi (Y)	62
4.1.3.2 Variabel Etika Kerja (X1)	64
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	67
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)	70
4.2 Analisis Data	72
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	72
4.2.2 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	74
4.3 Pembahasan.....	81
4.3.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	81
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	83
4.3.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	85
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	86
4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi	87
4.3.6 Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	89
4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	90
BAB 5 PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	93
5.3 Keterbatasan Penelitian	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Absensi Pegawai Kantor Walikota Medan Tahun 2020	3
Tabel 3.1 Indikator Komitmen Organisasi	49
Tabel 3.2 Indikator Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.3 Indikator Etika Kerja.....	50
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 3.5 Waktu Penelitian	51
Tabel 3.6 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Skala Likert	59
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Latar Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Komitmen Organisasi (Y).....	62
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Etika Kerja (X1).....	64
Tabel 4.8 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	67
Tabel 4.9 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	70
Tabel 4.10 <i>Composite Reliability</i>	72
Tabel 4.11 <i>Heterotrait-Monotrait Ratio (Hmt)</i>	73
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	74
Tabel 4.13 <i>F-Square</i>	75
Tabel 4.14 <i>Direct Effect</i>	76
Tabel 4.15 <i>Indirect Effect</i>	79
Tabel 4.16 <i>Total Effect</i>	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 4.1 Efek Mediasi	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lembaga pemerintahan sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil tidaknya sebuah pelayanan yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Dalam UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa : “Untuk mencapai tujuan kualitas pada setiap pegawai maka diperlukan komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotan dalam organisasi. (Robbins & Judge, 2013). Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya.

Objek penelitian ini yaitu Kantor Walikota Medan yang juga sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah

mencapai tujuan perusahaan. Kantor Walikota Medan memiliki misi meningkatkan kualitas aparatur yang handal dan meningkatkan pelayanan yang semakin cepat dan tepat. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Walikota Medan, ada beberapa masalah mengenai sumber daya manusia yang bekerja di kantor tersebut. Kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi.

Komitmen pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi berdasarkan survey yang penulis lakukan pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki pegawai terhadap organisasi menjadi rendah. Hal ini mendandakan masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu adanya penyimpangan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen yang telah disepakati sebelumnya, seperti melanggar peraturan keluar pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan dan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Diketahui dari catatan personalia bahwasanya komitmen diantara karyawannya menurun mulai awal tahun 2020. Hal ini dikarenakan beberapa karyawan mulai suka terlambat masuk kerja, meninggalkan meja kerja saat sedang jam kerja dan pergi keluar kantor karena merasa sudah tidak ada pekerjaan lagi. Berikut tabel absensi pegawai pada Kantor Walikota Medan tahun 2020:

Tabel 1.1. Absensi Pegawai Kantor Walikota Medan Tahun 2020

No	Bulan	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Januari	7	1	8	4,84
2	Februari	6	2	8	4,84
3	Maret	8	1	9	5,45
4	April	7	3	10	6,06
5	Mei	7	2	9	5,45
6	Juni	7	2	9	5,45
7	Juli	9	3	12	7,27
8	Agustus	9	3	12	7,27
9	September	6	2	8	4,84
10	Oktober	8	2	10	6,06
11	November	9	3	11	6,66
12	Desember	7	5	12	7,27

Sumber: Personalia Kantor Walikota Medan

Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang berperan penting dalam menggerakkan roda organisasi. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah etika yang berpedoman pada etika kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaannya.

Etika pada umumnya didefinisikan sebagai suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasio untuk untuk menafsirkan pengalaman moral individual dan sosial sehingga dapat menetapkan aturan untuk mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dapat dijadikan sasaran dalam hidup (Yuwono, 2013). Seorang karyawan perlu menghadirkan hati dan jiwanya didalam bekerja. Karyawan juga perlu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika dalam bekerja supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan, sehingga karyawan keluar tidak akan pernah terjadi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian (Adab & Rokhman, 2015) yang menyimpulkan bahwa

etika kerja dapat mempengaruhi komitmen pegawai terhadap organisasi.

Etika kerja pegawai Kantor Walikota Medan dapat dilihat dari sikap mereka terhadap norma dan aturan-aturan di perusahaan, namun beberapa pegawai tidak semua mampu mematuhi jam kerja dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Rendahnya etika pegawai Kantor Walikota Medan disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Selain pentingnya etika kerja dalam membentuk komitmen yang tinggi terhadap organisasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi (Shalahuddin, 2013). Lingkungan kerja adalah lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya (Ahyari, 2010). Lingkungan kerja mencerminkan kondisi internal suatu organisasi karena lingkungan kerja hanya dapat dirasakan oleh anggota organisasi tersebut, dan dapat menjadi sarana untuk mencari penyebab perilaku negatif yang muncul pada karyawan. Agar karyawan bersikap positif pada pekerjaannya maka harus diciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Adanya komitmen organisasional yang muncul dari dalam diri karyawan menjadikan ia tetap setia kepada perusahaan atau tetap bekerja di perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2013) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur.

Fenomena yang penulis temui di Kantor Walikota Medan yaitu masih banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk letaknya disekitar meja kerja dikarenakan masih ada pegawai yang tidak memiliki brankas *safes* dan *filling cabinet* atau lemari penyimpanan surat-surat dimana kondisi ini membuat pegawai bekerja kurang nyaman saat bekerja akibatnya banyak file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan. Hal tersebut dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja pegawai. Penggunaan beberapa peralatan kantor seperti mesin fotokopi, komputer dan printer masih dipakai secara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer yang berfungsi dengan baik. Perlengkapan alat-alat tulis kantor juga belum tersedia dengan lengkap. Seperti contohnya mesin fotokopi yang tidak dimiliki pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kantor Walikota Medan dimana hal tersebut menyita waktu pegawai

setiap harinya karena harus naik turun tangga untuk ke koperasi dan hal tersebut membuat pegawai kelelahan sehingga menurunkan semangat kerja pegawai. Hal ini mengindikasikan masih belum terciptanya lingkungan kerja yang optimal.

Dengan adanya etika kerja pegawai dan pemberian lingkungan kerja yang sesuai, tentu saja dapat mempengaruhi komitmen pegawai yang akan berdampak pada kemudahan organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang merasa nyaman dan cocok dengan norma dan aturan serta lingkungan kerja diperusahaan tempat ia bekerja akan membentuk kepuasan bekerja yang akan mendorong peningkatan komitmen terhadap organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010). Guna mencapai kepuasan kerja karyawan, dibutuhkan otonomi untuk bertindak, variasi pekerjaan, memberikan umpan balik penting tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal dan memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi maka suatu perusahaan haruslah memenuhi kepuasan kerja karyawannya agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Penulis melihat ada sebuah fenomena menarik, dimana masih kurangnya etika kerja dimana pegawai masih bekerja tanpa mau mengerahkan segala kemampuannya dan belum terciptanya lingkungan kerja yang baik sehingga terlihat jelas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Dari penjelasan teori di atas, dapat diketahui bahwasanya etika kerja dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Adab & Rokhman, 2015) dan (Shalahuddin, 2013) yang menyimpulkan etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dari teori dan penelitian terdahulu perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian. maka dari itu penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana hubungan etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan serta menjadikan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan etika kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Walikota Medan.

1. Pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi rendah

2. Rendahnya etika pegawai dilihat dari banyak diantara pegawai mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya.
3. Masih ada pegawai yang tidak memiliki brankas *safes* dan *filling cabinet* atau lemari penyimpanan surat-surat dimana kondisi ini membuat pegawai bekerja kurang nyaman saat bekerja akibatnya banyak file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan.
4. Masih kurangnya etika kerja dimana pegawai masih bekerja tanpa mau mengerahkan segala kemampuannya dan belum terciptanya lingkungan kerja yang baik sehingga terlihat jelas akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor etika kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan dan penulis juga menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi/intervening. Penelitian ini juga dibatasi hanya pada pegawai Kantor Walikota Bagian Umum Setda Kota Medan yang berjumlah 76 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan?
3. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan?
6. Apakah ada pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut etika kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Walikota Medan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Komitmen Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Wibowo, (2016) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang rela meninggalkan organisasi (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020).

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seseorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya atau perusahaannya dan

organisasi maka biasanya akan menetap lama didalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh pegawainya memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Adapun manfaat komitmen organisasi pegawai (Luthans, 2011) yaitu:

1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak mudah untuk memutuskan berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi akan mudah keluar dari suatu organisasi pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan bertahan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2) Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3) Meningkatkan efektifitas organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hasil lain yang diinginkan yaitu

iklim organisasi yang hangat, mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

Sedangkan menurut Juniarari, (2011) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- 1) Para pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam organisasi.
- 2) Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- 3) Secara penuh terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterhandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja – pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Supriyanto, (2013) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- 3) *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

2.1.1.4 Indikator Komitmen Organisasi

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh. Berikut beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi (Luthans, 2011) yaitu:

1) Komitmen afektif

Komitmen afektif sebagai hubungan antara karyawan dan organisasinya yang membuat karyawan tersebut tidak meninggalkan organisasi karena didasarkan pada ikatan emosional terhadap organisasi

2) Komitmen kelanjutan

Yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi, hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

3) Komitmen Normatif

Yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dalam artian tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Lincoln & Bashaw dalam Sangadji & Sopiha, (2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Nabawi, (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

Siagian & Khair, (2018) memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi didalam pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan didalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan didalam lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya didalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu.

Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan ketika menerima penghargaan atas kerja mereka dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan yang puas ataupun sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika tindakan emosional nya

berupa ketidakpuasan maka dari itu kepuasan kerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

Menurut Damayanti, (2018) didalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting yang seharusnya selalu diperhatikan oleh perusahaan dalam hal mengelola karyawan, hal ini karena kepuasan kerja nantinya akan mempengaruhi kinerja yang akan membuat karyawan berfikir untuk memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan dapat memperhatikan hal tersebut.

Dilihat dari beberapa pengertian diatas maka memperlihatkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasakan tindakan emosional antara kepuasan yang sudah tercapai maupun yang tidak tercapai yang nantinya hasil dari ekspektasi dan kenyataan yang diterima dapat mempengaruhi hasil kerja dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

2.1.2.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan ada enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan (Robbins, 2011) yang meliputi :

- 1) Kinerja karyawan. seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
- 2) Perilaku organisasi. karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan akan berbuat lebih terhadap pekerjaannya.

- 3) Kepuasan pelanggan. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria dan responsif terhadap pelanggan. Karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.
- 4) Kehadiran karyawan. Karyawan yang puas tidak akan melalaikan pekerjaannya.
- 5) Perputaran karyawan *turnover*. Karyawan yang puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
- 6) Perilaku menyimpang ditempat kerja. Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robbins & Judge, (2013)

menyebutkan bahwa kepuasan kerja memberi manfaat antara lain :

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
 - 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
 - 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
 - 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
 - 5) Mengurangi tingkat absensi
 - 6) Menurunkan *labor turnover* perputaran tenaga kerja
- Mengurangi tingkat kecelakaan kerja

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins, (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi beberapa faktor yakni sebagai berikut :

- 1) *Mentally Challenging Work*. Menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pekerjaan yang tidak menantang sering kali membuat karyawan bosan,

sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat karyawan kelelahan. Pekerjaan yang tantangannya diantara kedua batas ekstrim inilah yang mamou membuat karyawan menjadi puas.

- 2) *Equitable Rewards*, karyawan menginginkan kebijakan sistem dalam perusahaan dapat dilakukan dengan baik.
- 3) *Supportive Working Conditions*, karyawan akan selalu memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.
- 4) *Supportive Colleagues*, karyawan tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Banyak karyawan untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

Afandi, (2017) mengungkapkan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebgai berikut :

- 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), kepuasan ditentukan oleh karakteristik pekerjaan menmberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan (*discrepancies*), kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara yang diharapkan dan apa yang diperoleh dari pekerjaanya.
- 3) Pencapaian nilai (*value attainment*), kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja yang penting.
- 4) Keadilan (*equity*), kepuasan merupakan fungsidi seberapa adil dalam pemberlakuan ditempat kerja.
- 5) Komponen genetik (*genetic component*), kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi atau sifat genetik.

Menurut Iskandar & Yuhansyah, (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja sikap terhadap kerja bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan sebagian meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Ivancevich, Konopaske, & Matteson, (2010) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu :

- 1) Imbalan, jumlah pembayaranyang diterima dantingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaanyang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dianggap menarik, menyediakan tempat untuk belajar dan bertanggung jawab.
- 3) Peluang promosi, ketersediaan peluang untuk maju.
- 4) Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- 5) Rekan kerja, rekan kerja yan berkompeten dan memberikan dukungan.

- 6) Kondisi pekerjaan, lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan produktivitas kerja.
- 7) Keamanan kerja, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus berjalan dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Ada hal-hal yang mendasari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan meningkat loyalitas pada pekerjaannya apabila pada saat bekerja sang karyawan mendapat kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan karena kepuasan kerja menjadi cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Nasution, & Lesmana, 2019).

Menurut Ruhana, (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator utama dari kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, terkait dengan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan bagi karyawan atau tidak.
- 2) Gaji, yang diterima oleh karyawan menjadi indikator apakah kepuasan itu sudah tercapai atau tidak yang diharapkan oleh karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan
- 3) Promosi, yang merupakan sebuah proses perubahan dari suatu pekerjaan beralih ke pekerjaan lainnya yang memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi dari pekerjaan sebelumnya yang diberikan kesempatan untuk maju didalam perusahaan tersebut.
- 4) Pengawasan, yang merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja karena pengawasan memiliki dua dimensi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yang pertama ada pada karyawan dan yang kedua merupakan pengaruh

oleh manajer yang memungkinkan orang lain untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan.

- 5) Rekan kerja, yang menjadi sumber kepuasan kerja yang ada pada karyawan secara individu yang menjadikan tim sebagai sumber dukungan untuk setiap pekerjaan.
- 6) Kondisi kerja, yang menjadikan efek lingkungan kerja sama dengan efek kelompok kerja karena saat semuanya berjalan dengan baik, maka tidak akan ada masalah kepuasan kerja.

Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

- 1) Kemangkiran

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

- 2) Keinginan pindah

Keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan ditempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu beraneka ragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dan berbagai faktor lainnya.

3) Kinerja karyawan

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4) Rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

5) Kenyamanan kerja karyawan

Karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi suatu organisasi dapat tercapai.

Menurut Sisca et al., (2020) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu :

1) Isi pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Supervisi

Seseorang yang dapat menarik kesimpulan mengenai bagaimana keadaan sebenarnya dari situasi yang ada di perusahaan.

3) Kesempatan untuk maju

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Maka uraian diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan untuk tetap menjaga agar karyawan terus bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan dan indikator-indikator diatas dapat dijadikan landasan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

2.1.3 Etika kerja

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia. Etika hendak mencari, tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan yang berkenaan dengan kebiasaan baik atau buruk yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya.

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. *Moril* bisa berarti semangat atau dorongan batin (Rum, Sendow, & Pandowo, 2019).

Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Yuwono, 2013).

Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran- ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi (Massora, 2019).

Etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Pada hakekatnya, etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan (Archandar, 2010).

Sedangkan Kanter menyatakan bahwa ada beberapa hal penting etika pada globalisasi adalah pluralitas, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan sifat terjadi ketika terjadi transformasi teknologi, kesiapan masyarakat tidak seimbang pengetahuannya. Demikian halnya terjadinya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara pesat, dapat menimbulkan perbedaan moral dalam pandangan tradisional dengan modern. Sifat Etika adalah universal yang dapat berlaku secara umum tanpa melihat perbedaan agama, suku dan ras (Saryadi, 2018).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka etika kerja dapat dikatakan sebagai suatu sifat yang diyakini baik atau benar oleh seseorang atau sekelompok orang yang bersifat nyata dan khas yang akan membentuk perilaku orang tersebut tanpa melihat perbedaan agama, suku dan ras.

2.1.3.2 Manfaat Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu Menurut Gresik, (2017) ada tiga manfaat dari etika kerja, yaitu sebagai berikut :

- 1) Sebagai acuan perilaku Dewan Komisaris, Direksi, dan Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing serta dalam berinteraksi dengan seluruh stakeholders.
- 2) Menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehat dan nyaman di dalam lingkungan Perusahaan.
- 3) Sebagai acuan untuk membentuk karakter tiap individu di dalam Perusahaan yang berintegritas dan beretika ketika berinteraksi dengan sesama individu.

Menurut Bhastary, (2020) manfaat etika kerja mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Sedangkan menurut Saryadi, (2018), Manfaat dari etika kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

4) Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Sianipar & Salim, (2019) dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

1) Faktor - faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, adalah:

- a) Agama: Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya;
- b) Pendidikan: Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga individu akan memiliki etos yang tinggi. Karena pendidikan, merupakan proses yang berkelanjutan;
- c) Motivasi: Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya;

- d) Usia: Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 30 tahun;
 - e) Jenis Kelamin: Jenis kelamin sering kali diindentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas lebih tinggi terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan laki-laki.
- 2) Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah:
- a) Budaya: Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja;
 - b) Sosial Politik : Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh;
 - c) Kondisi Lingkungan (Geografis): Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut;
 - d) Struktur Ekonomi: Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk- produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian;

- e) Tingkat Kesejahteraan: Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan;
- f) Perkembangan Bangsa Lain: Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatar belakangi setiap karyawan untuk melakukan sesuatu. Menurut Saryadi, (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

1) Motivasi

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow yaitu bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan:

- a) Kebutuhan Fisiologika,
- b) Kebutuhan Keamanan,
- c) Kebutuhan Sosial,
- d) Keempat yaitu kebutuhan prestise dan
- e) Aktualisasi diri

2) Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

3) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkutn tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

4) Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama karyawan dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan souatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

6) Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja seseorang dalam bekerja yang pertama faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan. Yang kedua faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras. Yang ketiga faktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja. Yang keempat faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung (Fitriyani, Sundari, & Dongoran, 2019).

2.1.3.4 Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja menurut Yuwono, (2013) terdiri atas lima hal, yaitu sebagai berikut.

- 1) Kesadaran yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- 2) Semangat yaitu keinginan untuk bekerja.
- 3) Kemauan yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- 4) Komitmen yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
- 5) Inisiatif yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- 6) Produktif yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
- 7) Peningkatan yaitu proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
- 8) Wawasan yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Sedangkan menurut Bhastary, (2020) terdapat empat indikator etika kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kerja Keras merupakan berusaha atau berjuang dengan keras atau bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan, atau dengan kata lain bekerja atau bersungguh - sungguh untuk mencapai tujuan atau prestasi
- 2) Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.
- 3) Nilai Kerja adalah *labour theory of value* yaitu teori yang menyatakan bahwa nilai suatu barang ditentukan oleh jumlah tenaga yang diperlukan untuk menghasilkannya dengan pengertian bahwa alat produksi lain dihitung sebagai tenaga kerja yang menghasilkan
- 4) Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang dapat mempengaruhi itu antara lain adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan

yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi dan masih banyak faktor lain tapi tidak dapat disebutkan seluruhnya.

Lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para karyawan, lingkungan yang sehat maka akan mempengaruhi kerja karyawan sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Saripuddin, 2015)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

Lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan (Wibowo, 2016).

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja/pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2011):

- 1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi
 - a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.
 - b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.
 - c) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah

organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2013) yaitu :

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Keamanan

Berikut penjelasannya :

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu : hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan – rekan kerja maupun atasan.

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu, adanya ketidak tengangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tapi termasuk juga penerangan matahari, Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan

lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu, biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan dalam ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan – ruangan yang dianggap terlalu panas.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman menimbulkan ketenangan dan keamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut Abdullah, (2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

Setiana, (2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruangan kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan

Terdapat sarana angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja non-fisik menurut Siagian, (2014), yaitu terdiri dari :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan atasan dengan karyawan
- 3) Hubungan rekan kerja setingkat
- 4) Kerjasama antar karyawan

Berikut ini penjelasannya, yaitu:

1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya, suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

4) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Kemudian Soetjipto, (2009) menyebutkan bahwa indikator lingkungan kerja non-fisik ada tiga yaitu sebagai berikut :

1) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi. Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatas dengan yang lainnya.

2) Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

3) Keamanan dalam pekerjaan

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

Menurut Sunyoto, (2013) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Setiana, (2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan

adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air*

condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang mengungkapkan bahwa pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasional dilakukan oleh Wijayanti, (2012) hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel etika kerja professional berpengaruh terhadap komitmen dan kinerja karyawan. Tingkat komitmen kerja pada perusahaan merupakan hal yang penting karena komitmen kerja menjadi sarana penyelarasan tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Dengan komitmen kerja, perusahaan dapat mengetahui apakah karyawan memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mengetahui apakah karyawan memiliki etika

dalam bekerja, keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap perusahaan.

Komitmen kerja karyawan dapat dikatakan sebagai keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta, selain itu komitmen kerja dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, maupun perubahan terhadap perusahaan (Albrecht, 2010).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erika, 2016); (Adab & Rokhman, 2015); dan (Fahmi, 2020) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Adanya komitmen organisasional yang muncul dari dalam diri karyawan menjadikan ia tetap setia kepada perusahaan atau tetap bekerja di perusahaan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2013); (Iswahyudi, 2017); dan (Abidin, 2016) yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur.

2.2.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Hairunnisa, 2020); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Bhastary, 2020) dan (Archandar, 2010) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman, sehat, dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Paendong & Sentosa, (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja dimana variabel tersebut secara positif dan signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. Dengan demikian maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta

mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan pada saat bekerja.

Dilihat dari penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan yang akan berpengaruh pada produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih terjalin ikatan dan komitmennya pada perusahaan, dapat bekerja dengan tenang dan tidak menimbulkan stress yang nantinya akan mempengaruhi psikologis karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018); (Widaryati, 2014); (Siagian & Khair, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siswadi, 2015); dan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Karyawan menghendaki sistem yang tepat kebijakan promosi yang mereka anggap wajar tidak membingungkan sejalan dengan harapan para karyawan, karyawan juga menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bentuk penghargaan juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memberikan penghargaan yang tinggi juga berfungsi untuk mengurangi ketidakselarasan dengan meningkatkan konsistensi neraca individu di dalam organisasi di berikan beberapa bentuk penghargaan atau bayaran yang lebih besar di luar pekerjaannya

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2017), (Nasution et al., 2019), (Jufrizen et al., 2018), (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019), (Bismala & Manurung, 2021), (Handoko & Rambe, 2018) dan (Adhan et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.2.6 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Beberapa tindakan tidak etis adalah hasil dari ketidak pastian atau kesalah pahaman perilaku yang seharusnya. Nilai---nilai individu berkontribusi pada penambihan keputusan baik etis maupun tidak etis. Penilaian moral individu dapat membantu dalam etika pembuatan keputusan.

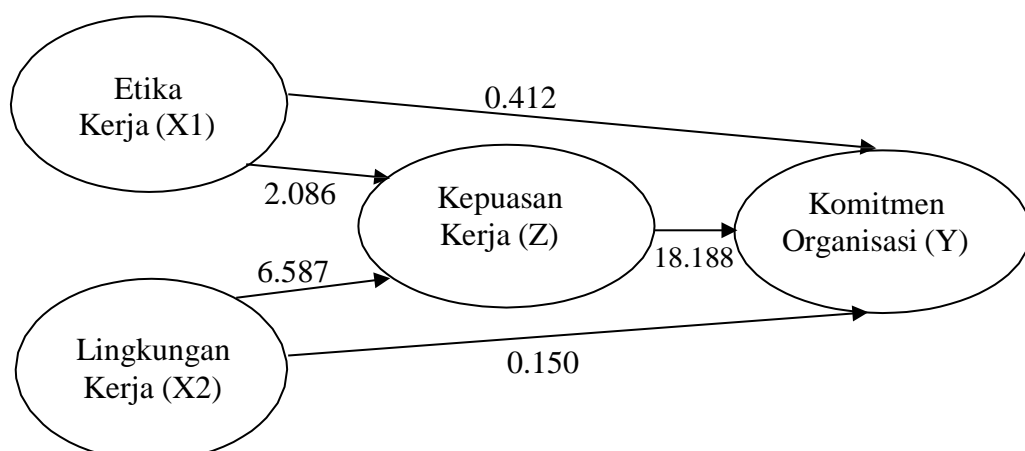
Karyawan adalah asset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai target organisasi. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan setia pada organisasi. Ketika seorang karyawan merasa tidak puas dan kemudian meninggalkan organisasi, organisasi akan mengeluarkan biaya untuk merekrut, mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alwiyah, 2016) yang menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara etika kerja terhadap komitmen organisasi.

2.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan, diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen karyawan terhadap organisasi akan rendah. Untuk ini Robbins, (2011) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alvina & Djastuti, 2018) yang menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian- penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara etika kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan.
3. Ada pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.
4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.
5. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan.
6. Ada pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat. Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

3.2.1 Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa

komitmen organisasi adalah sikap mengabdikan yang harus dimiliki karyawan terhadap suatu perusahaan. Berikut indikator dari komitmen organisasi :

Tabel 3.1. Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normatif

Sumber : (Luthans, 2011)

3.2.2 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas. Adapun indikator dari kepuasan kerja ialah :

Tabel 3.2. Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Gaji/upah
3	Kesempatan promosi
4	pengawasan
5	Rekan kerja

Sumber : (Ruhana, 2016)

3.2.3 Etika Kerja (X1)

Etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Adapun indikator dari etika kerja ialah:

Tabel 3.3. Indikator Etika Kerja

No	Indikator
1	Kesadaran
2	Semangat
3	Kemauan
4	Komitmen
5	Inisiatif
6	Produktif
7	Peningkatan
8	Wawasan

Sumber: (Yuwono, 2013)

3.2.4 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Adapun indikator dari lingkungan kerja ialah:

Tabel 3.4. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan dengan rekan kerja
3	Tersedianya fasilitas kerja
4	Penerangan/cahaya di tempat kerja
5	Sirkulasi udara ditempat kerja
6	Kebersihan di tempat kerja
7	Bau tidak sedap di tempat kerja
8	Keamanan di tempat kerja

Sumber : (Sunyoto, 2013) & (Setiana, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Walikota Medan. Jl. Kapten Maulana Lubis No.2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

3.3.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya dilaksanakan dari bulan April 2022 sampai bulan Agustus 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.5. Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																				
		April 2022				Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Persiapan																					
	a. Observasi	■																				
	a. Identifikasi masalah		■																			
	b. Pengajuan Judul		■																			
	c. Penyusunan Proposal			■	■	■	■															
2	Pelaksanaan																					
	a. Bimbingan Proposal						■	■	■													
	b. Seminar Proposal									■												
	c. Revisi Proposal										■	■										
3	Penyusunan Laporan																					
	a. Pengebaran Angket																■					
	b. Pengumpulan Data															■	■					
	c. Penyusunan Tesis																■	■	■	■		
	d. Seminar Hasil																			■		
	e. Sidang Tesis																				■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Walikota Bagian Umum Setda Kota Medan yang berjumlah 76 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono, (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 76 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang penulis harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) ada 2 alat pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/*Interview*, Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) wawancara merupakan dialog langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah respondennya hanya sedikit. Wawancara tersebut untuk mengetahui permasalahan dari variabel yang akan diteliti. Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Binjai dan para pegawai. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

2. Kuisisioner/angket, Menurut Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) kuisisioner merupakan pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuisisioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.6. Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015)

3.6 Teknik Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian dijabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM)

berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS ver. 3 for Windows*.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (b) validitas diskriminan (*discriminant validity*). (2) analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*R-square*); (b) *F-square*; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (*direct effect*); (2) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)

dan (3) *total effect* (Juliandi, 2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut Juliandi, (2018) Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*.

3.6.1.1 *Construct reliability and validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari *composite reliability* adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

3.6.1.2 *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai *HTMT* < 0.90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

3.6.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana

menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*. (Juliandi, 2018).

3.6.2.1 *R-Square*

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

3.6.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

3.6.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (*hypotesis testing*) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) *direct effect*; (b) *indirect effect*; dan (c) *total effect*.

1) *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effect* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Value*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel

mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X_1 /etika kerja) dan (X_2 /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* > 0.05 , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X_1 /etika kerja) dan (X_2 /lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

3) Total Effect (Pengaruh Total)

Total effect merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kantor Walikota Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 16 pernyataan untuk variabel etika kerja (X1), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y), dan 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z). Angket yang disebar ini diberikan kepada keseluruhan pegawai Kantor Walikota Medan yang berjumlah 76 orang sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X, Y dan Z. Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

4.1.2 Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel dibawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	63.2	63.2	63.2
	Perempuan	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 48 (63,2%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 28 (36,8%) orang. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Walikota Medan yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan Kantor Walikota Medan membutuhkan tenaga kerja yang aktif dalam pengambilan keputusan dalam penyelesaian masalah. Seorang pria biasanya cenderung berpikir satu arah dari pada wanita. Dengan kata lain, para pria lebih senang menyelesaikan satu masalah dengan satu titik fokus utama.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Adapun identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	6.6	6.6	6.6
	Diploma	5	6.6	6.6	13.2
	Sarjana	66	86.8	86.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 66 (86,8%)

orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan Diploma yaitu sebanyak 5 (6,6%) orang dan terakhir diikuti oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 5 (6,6%) orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Kantor Walikota Medan yang berlatar belakang pendidikan Sarjana. Hal ini dikarenakan Sarjana sekarang ini adalah standar pendidikan terendah. Semua lowongan sekarang menggunakan standar minimal ijazah sarjana atau setidaknya diploma dan itupun sebagian besar dari mereka malah belum mendapatkan pekerjaan alias menganggur.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Adapun identitas responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	7.9	7.9	7.9
	5-10 Tahun	39	51.3	51.3	59.2
	> 10 Tahun	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (51,3%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun, 31 (40,8%) orang pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun, dan 6 (7,9%) orang pegawai yang sudah bekerja selama 1-5 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang sudah bekerja selama 5-10 tahun.

4.1.2.4 Usia

Tabel 4.5. Identitas Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	6	7.9	7.9	7.9
	30-40 Tahun	39	51.3	51.3	59.2
	> 40 Tahun	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.5 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (51,3%) orang pegawai yang berusia 30-40 tahun, 31 (40,8%) orang pegawai yang berusia diatas 40 tahun, dan 6 (7,9%) orang pegawai yang berusia 20-30 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berusia 30-40 tahun.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Walikota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Komitmen organisasi

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	40	52,6	13	17,1	4	5,3	5	6,6	14	18,4	76	100
2	44	57,9	10	13,2	4	5,3	5	6,6	13	17,1	76	100
3	55	72,4	7	9,2	2	2,6	2	2,6	10	13,2	76	100
4	48	63,2	9	11,8	1	1,3	6	7,9	12	15,8	76	100
5	38	50	13	17,1	4	5,3	5	6,6	16	21,1	76	100
6	53	69,7	6	7,9	4	5,3	2	2,6	11	14,5	76	100
7	43	56,6	8	10,5	4	5,3	5	6,6	16	21,1	76	100
8	49	64,5	9	11,8	1	1,3	6	7,9	11	14,5	76	100
9	45	59,2	4	5,3	9	11,8	2	2,6	16	21,1	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komitmen organisasi bahwa:

- 1) Jawaban responden saya akan tetap bekerja di organisasi karena saya membutuhkan pekerjaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,6%
- 2) Jawaban responden saya akan tetap bekerja di organisasi ini karena keuntungan yang saya dapat mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 57,9%
- 3) Jawaban responden berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,4%
- 4) Jawaban responden saya memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%
- 5) Jawaban responden saya merasa merasa bertanggung jawab atas perkembangan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50%
- 6) Jawaban saya merasa berat jika meninggalkan organisasi karena sudah lama bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 69,7%
- 7) Jawaban responden saya bangga menjadi bagian dari anggota di organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,6%
- 8) Jawaban responden saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5%
- 9) Jawaban Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,2%

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel komitmen organisasi, menunjukkan bahwa secara umum komitmen pegawai Kantor Walikota Medan sudah cukup baik, terbukti dari jawaban responden yg lebih dari 50% sangat setuju, dengan demikian departemen harus mampu mempertahankan komitmen pegawai tersebut agar pegawai mau mengerahkan segala kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi pegawai yang tinggi akan mampu mencapai hasil kerja yang baik pula.

4.1.3.2 Variabel Etika Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Walikota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel etika kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Etika Kerja

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	71,1	8	10,5	5	6,6	0	0	9	11,8	76	100
2	49	64,5	6	7,9	4	5,3	5	6,6	12	15,8	76	100
3	47	61,8	6	7,9	6	7,9	0	0	17	22,4	76	100
4	52	68,4	6	7,9	4	5,3	3	3,9	11	14,5	76	100
5	49	64,5	6	7,9	6	7,9	0	0	15	19,7	76	100
6	46	63,2	6	7,9	6	7,9	0	0	16	21,1	76	100
7	50	65,8	6	7,9	5	6,6	0	0	15	19,7	76	100
8	47	61,8	6	7,9	3	3,9	1	1,3	19	25	76	100
9	54	71,1	4	5,3	3	3,9	3	3,9	12	15,8	76	100
10	45	59,2	6	7,9	3	3,9	1	1,3	21	27,6	76	100
11	47	61,8	6	7,9	0	0	3	3,9	20	26,3	76	100
12	62	81,6	2	2,6	4	5,3	1	1,3	7	9,2	76	100
13	47	61,8	9	11,8	1	1,3	4	5,3	15	19,7	76	100
14	50	65,8	6	7,9	6	7,9	0	0	14	18,4	76	100
15	49	64,5	7	9,2	6	7,9	0	0	14	18,4	76	100
16	47	61,8	6	7,9	6	7,9	0	0	17	22,4	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel etika kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya sadar bahwasanya saya bekerja untuk memajukan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 71,1%
- 2) Jawaban responden saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5%
- 3) Jawaban responden saya memiliki semangat tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,8%
- 4) Jawaban responden saya mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%
- 5) Jawaban responden saya mentaati segala norma-norma dan peraturan yang ada di organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5%
- 6) Jawaban responden saya akan senantiasa membantu rekan kerja ketika meminta bantuan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 63,2%
- 7) Jawaban responden saya bekerja bukan untuk kepentingan saya sendiri melainkan juga demi kepentingan organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,8%
- 8) Jawaban responden saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 61,8%.
- 9) Jawaban responden saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menangani suatu pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 71,7%
- 10) Jawaban responden saya akan mencari sendiri solusi ketika mengalami kesulitan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 59,2%.

- 11) Jawaban responden saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,8%
- 12) Jawaban responden tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 81,8%
- 13) Jawaban responden saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 61,8%.
- 14) Jawaban responden saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan melalui pengalaman kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 65,8%
- 15) Jawaban responden saya memiliki skill/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 64,5%.
- 16) Jawaban responden saya diberi kesempatan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat sangat setuju yaitu sebesar 61,8%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel etika kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar responden merasa bahwa etika kerja mereka sudah baik. Untuk itu Kantor Walikota Medan perlu mempertahankan dan meningkatkan fungsi pengawasan terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakan pegawai agar pegawai terus disiplin dan akan membentuk etika kerja yang lebih baik pula.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Walikota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	52	68,4	6	7,9	2	2,6	0	0	16	21,1	76	100
2	52	68,4	6	7,9	2	2,6	0	0	16	21,1	76	100
3	51	67,1	7	9,2	1	1,3	2	2,6	15	19,7	76	100
4	52	68,4	5	6,6	4	5,3	2	2,6	13	17,1	76	100
5	45	59,2	7	9,2	0	0	1	1,3	23	30,3	76	100
6	59	77,6	6	7,9	11	14,5	0	0	0	0	76	100
7	51	67,1	6	7,9	2	2,6	0	0	17	22,4	76	100
8	41	53,9	6	7,9	6	7,9	0	0	23	30,3	76	100
9	52	68,4	4	5,3	20	26,3	0	0	0	0	76	100
10	51	67,1	4	5,3	5	6,6	0	0	16	21,1	76	100
11	50	65,8	3	3,9	1	1,3	2	2,6	20	26,3	76	100
12	67	88,2	0	0	2	2,6	0	0	7	9,1	76	100
13	52	68,4	8	10,5	2	2,6	3	3,9	11	14,5	76	100
14	58	79,3	2	2,6	0	0	0	0	16	21,1	76	100
15	55	72,4	7	9,2	1	1,3	0	0	13	17,1	76	100
16	50	65,8	6	7,9	1	1,3	0	0	19	25	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,4%
- 2) Jawaban responden saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%

- 3) Jawaban responden saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 67,1%
- 4) Jawaban responden atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%
- 5) Jawaban responden peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,2%
- 6) Jawaban responden saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 77,6%
- 7) Jawaban responden saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 67,1%
- 8) Jawaban responden saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,9%
- 9) Jawaban responden saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 68,4%
- 10) Jawaban responden banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 67,1%

- 11) Jawaban responden saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,8%
- 12) Jawaban responden lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 88,2%
- 13) Jawaban responden adanya air conditioner (ac) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 68,4%
- 14) Jawaban responden para office boy (ob) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 79,3%
- 15) Jawaban responden adanya security (satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,4%
- 16) Jawaban responden satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 65,8%

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel lingkungan kerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai Kantor Walikota Medan sudah merasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya. Dengan demikian departemen diharapkan mampu mempu menjaga kenyamanan dalam lingkungan kerja yang mana hal tersebut dapat juga memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Kantor Walikota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.9. Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	56,6	8	10,5	4	5,3	5	6,6	16	21,1	76	100
2	49	64,5	9	11,8	1	1,3	6	7,9	11	14,5	76	100
3	45	59,2	4	5,3	9	11,8	2	2,6	16	21,1	76	100
4	55	72,4	5	6,6	0	0	1	1,3	15	19,7	76	100
5	37	48,7	9	11,8	11	14,5	5	6,6	14	18,4	76	100
6	47	61,8	9	11,8	4	5,3	1	1,3	15	19,7	76	100
7	51	67,1	5	6,6	6	7,9	2	2,6	12	15,8	76	100
8	49	64,5	9	11,8	1	1,3	6	7,9	11	14,5	76	100
9	40	52,6	13	17,1	4	5,3	5	6,6	14	18,4	76	100
10	36	47,4	17	22,4	4	5,3	5	6,6	14	18,4	76	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2022)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kepuasan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 56,6%
- 2) Jawaban responden pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 64,5%
- 3) Jawaban responden gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 59,2%
- 4) Jawaban responden gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 72,4%

- 5) Jawaban responden pegawai yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di organisasi ini mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,7%
- 6) Jawaban responden adanya peraturan yang jelas dari organisasi tentang promosi jabatan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 61,8%
- 7) Jawaban responden pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 67,1%
- 8) Jawaban responden pimpinan langsung melihat ditempat pegawai bekerja bagaimana kinerja pegawai mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 64,5%.
- 9) Jawaban responden rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 52,6%
- 10) Jawaban responden adanya kerjasama yang baik antara pegawai didalam organisasi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 47,4%.

Berdasarkan jawaban responden diatas mengenai variabel kepuasan kerja sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwasanya pegawai Kantor Walikota Medan merasa cukup puas dengan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang mana hal ini secara langsung juga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di organisasi tersebut.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 2 pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity* berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.1.1 *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah > 0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10. *Composite Reliability*

<i>Variable</i>	<i>Composite Reliability</i>
Etika kerja (X1)	0.920
Lingkungan kerja (X2)	0,918
Komitmen organisasi (Y)	0.848
Kepuasan kerja (Z)	0.808

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel komitmen organisasi (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* komitmen organisasi (Y) adalah $0.848 > 0.6$.
- 2) Variabel kepuasan kerja (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja (Z) adalah $0.808 > 0.6$.
- 3) Variabel etika kerja (X1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* etika kerja (X1) adalah $0.820 > 0.6$.
- 4) Variabel lingkungan kerja (X2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja (X2) adalah $0.918 > 0.6$.

4.2.1.2 Discriminant Validity

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*. Jika nilai $HTMT < 0.90$ maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018).

Tabel 4.11. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Etika kerja (X1)	Kepuasan kerja (Z)	Komitmen organisasi (Y)	Lingkungan kerja (X2)
Etika kerja (X1)				
Lingkungan kerja (X2)	0.338	0.731	0.658	
Komitmen organisasi (Y)	0.376	1.125		
Kepuasan kerja (Z)	0.484			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel

4.11 di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 (etika kerja) terhadap X2 (lingkungan kerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.338 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 2) Variabel X1 (etika kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.376 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik, atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 3) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.685 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 4) Variabel X1 (etika kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.484 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).

- 5) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.731 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik).
- 6) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $1.125 > 0.90$, artinya *discriminant validity* kurang baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.12. *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Komitmen organisasi (Y)	0.863	0.858
Kepuasan kerja (Z)	0.447	0.432

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan dari pengujian nilai *R-Square* di atas adalah sebagai berikut: *R-Square Adjusted* model jalur I = 0.858. Artinya kemampuan variabel X yaitu etika kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Y (komitmen organisasi) adalah sebesar 85,8% dengan demikian model tergolong substansial (kuat); dan (2) *R-Square Adjusted* model Jalur II = 0.432 artinya kemampuan variabel X etika kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 43,2% dengan demikian model tergolong moderate (sedang).

4.2.2.2 *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan. Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13. *F-Square*

	Etika kerja (X1)	Kepuasan kerja (Z)	Komitmen organisasi (Y)	Lingkungan kerja (X2)
Lingkungan kerja (X2)		0.553	0.000	
Etika kerja (X1)		0.076	0.000	
Kepuasan kerja (Z)			3.497	
Komitmen organisasi (Y)				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4.13 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel X1 (etika kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0.000, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
- 2) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0.000, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 3) Variabel X1 (etika kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.076,

maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen

- 4) Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.553, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
- 5) Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 3.497, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis.

Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

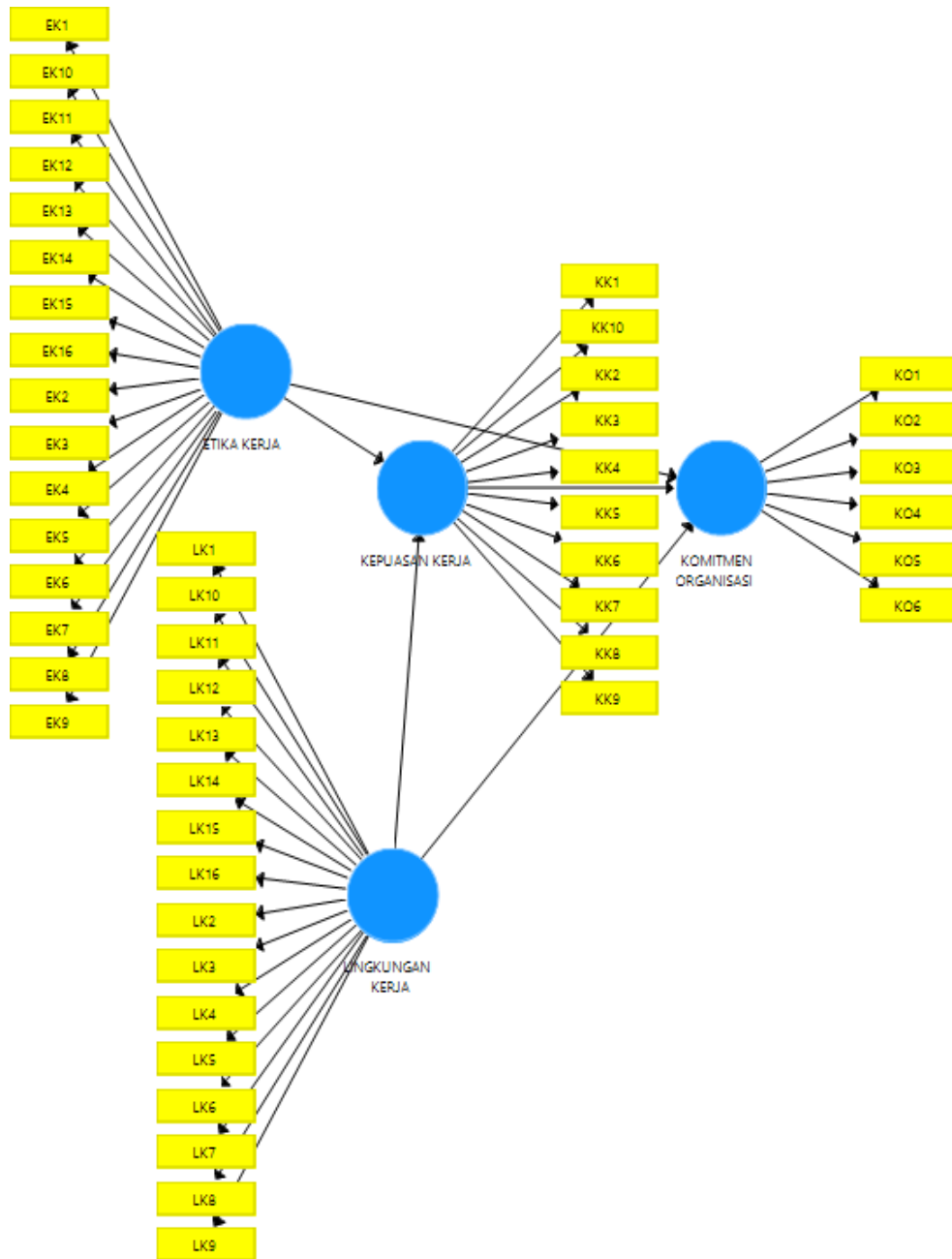
Tabel 4.14. Path Coefficient

	<i>TStatistics(O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Etika kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Y)	0.412	0.681
Etika kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	2.086	0.037
Lingkungan kerja (X2) -> Komitmen organisasi (Y)	0.150	0.880
Lingkungan kerja (X2) -> Kepuasan kerja (Z)	6.587	0.000
Kepuasan kerja (Z) -> Komitmen organisasi (Y)	18.188	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2022)

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.14 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 0.412$ dan $P-Value = 0.681 > 0.05$ artinya, tidak ada pengaruh X1 (Etika kerja) terhadap Y (Komitmen organisasi).
- 2) X2 terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 0.150$ dan $P-Value = 0.880 > 0.05$, artinya, tidak ada pengaruh X2 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Komitmen organisasi).
- 3) X1 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2.086$ dan $P-Value = 0.037 < 0.05$ artinya, pengaruh X1 (Etika kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 6.857$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh X2 (Lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y : nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 16.188$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (Komitmen organisasi) adalah positif dan signifikan.



Gambar 4.1. Efek Mediasi

2) *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/etika kerja) dan (X2/lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/kepuasan kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X/etika kerja) dan (X2/lingkungan kerja) terhadap suatu variabel endogen (Y/komitmen organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.15. Indirect Effect

	<i>TStatistics(O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Etika kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z) -> Komitmen organisasi (Y)	2.050	0.041
Lingkungan kerja (X2) -> Kepuasan kerja (Z) -> Komitmen organisasi (Y)	5.917	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 4.15 yaitu:

- 1) Pengaruh tidak langsung etika kerja (X1) -> kepuasan kerja (Z) -> komitmen organisasi (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 2.050, dengan *P-Values* $0.041 < 0.05$ (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X1 (etika kerja) terhadap Y (komitmen organisasi).
- 2) Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) -> kepuasan kerja (Z) -> komitmen organisasi (Y) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah 5.197 dengan *P-Values* $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi).

3) *Total Effect* (Pengaruh Total)

Total effect (total efek) merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.16. *Total Effect*

	<i>TStatistics(O/STDEV)</i>	<i>P-Values</i>
Etika kerja (X1) -> Komitmen organisasi (Y)	1.657	0.098
Etika kerja (X1) -> Kepuasan kerja (Z)	2.086	0.037
Lingkungan kerja (X2) -> Komitmen organisasi (Y)	16.188	0.000
Lingkungan kerja (X2) -> Kepuasan kerja (Z)	6.587	0.000
Kepuasan kerja (Z) -> Komitmen organisasi (Y)	5.959	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SmartPLS 3 (2021)

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) *Total effect* untuk hubungan X1 (etika kerja) dan Y (komitmen organisasi) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 1.657 dengan *P-Values* 0.098 > 0.05 (tidak berpengaruh).
- 2) *Total effect* untuk hubungan X1 (etika kerja) dan Z (kepuasan kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 2.086 dengan *P-Values* 0.037 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
- 3) *Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Y (komitmen organisasi) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 16.188 dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
- 4) *Total effect* untuk hubungan X2 (lingkungan kerja) dan Z (kepuasan kerja) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 6.587 dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).
- 5) *Total effect* untuk hubungan Z (kepuasan kerja) dan Y (komitmen organisasi) nilai *TStatistics(|O/STDEV|)* adalah sebesar 5.959 dengan *P-Values* 0.000 < 0.05 (berpengaruh signifikan).

4.3 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yakni menganalisis pengaruh langsung etika kerja (variabel bebas) terhadap komitmen organisasi (terikat), pengaruh langsung lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap komitmen organisasi (terikat), pengaruh etika kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel intervening), pengaruh lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap kepuasan kerja (variabel intervening), pengaruh kepuasan kerja (variabel intervening) terhadap komitmen organisasi (variabel terikat), pengaruh etika kerja (variabel bebas) terhadap komitmen organisasi (variabel terikat) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (variabel intervening) dan pengaruh lingkungan kerja (variabel bebas) terhadap komitmen organisasi (variabel terikat) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (variabel intervening)

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.3.1 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi, X1 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(=O/STDEV) = 0.412$ dan $P-Values$ 0.681 dengan taraf signifikan $0.681 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erika, 2016); (Adab & Rokhman, 2015); dan (Fahmi, 2020) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel etika kerja diketahui bahwa jawaban dominan adalah sangat setuju pada pernyataan 1 sebesar 71,1% (saya sadar bahwasanya saya bekerja untuk memajukan organisasi) selain itu pernyataan sangat setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 12 sebesar 81,6% (tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator etika kerja yakni kesadaran dan produktif sudah baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai Kantor Walikota Medan mampu menjaga etikanya dalam bekerja guna membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa etika kerja yang baik dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

Tingkat komitmen kerja pada organisasi merupakan hal yang penting karena komitmen kerja menjadi sarana penyalarsan tujuan pegawai dengan tujuan organisasi. Dengan komitmen kerja, organisasi dapat mengetahui apakah pegawai memiliki rasa bangga dan rasa memiliki terhadap organisasi, mengetahui apakah pegawai memiliki etika dalam bekerja, keinginan untuk memberikan usaha dan kinerja ekstra terhadap organisasi.

Namun pada pernyataan 10 (saya akan mencari sendiri solusi ketika mengalami kesulitan dalam bekerja) dan pernyataan 11 (saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setuju oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 27,6% dan 26,3%, hal ini mengindikasikan bahwa belum seluruh pegawai memiliki etika yang baik dalam bekerja.

Dengan demikian mengingat pentingnya etika kerja yang baik di dalam sebuah instansi untuk itu perlu disarankan bagi pimpinan Kantor Walikota Medan sebisa mungkin memelihara perilaku yang telah dimiliki oleh pegawainya seperti membudayakan kerja keras serta memupuk sifat kejujuran pegawainya. Dalam organisasi harus ada etika-etika yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah menjaga moral dengan baik. Disamping itu, etika harus dijaga sedemikian rupa, agar *image* instansi tetap berwibawa di mata masyarakat. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai etos kerja yang baik

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, X_2 terhadap Y dengan nilai $TStatistics(O/STDEV) = 0.150$ dan $P-Values 0.880$ dengan taraf signifikan $0.880 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2013); (Iswahyudi, 2017); dan (Abidin, 2016) yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja diketahui bahwa jawaban dominan adalah sangat setuju pada pernyataan 6 sebesar 77,6% (saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya) selain itu pernyataan sangat setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 12 sebesar 71,2% (lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja

yakni tersedianya fasilitas kerja dan kebisingan ditempat kerja sudah nyaman dan menjadikan setiap pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga lingkungan kerja yang ada di organisasi sudah bisa dikatakan baik karena memberikan fasilitas dan ketenangan dalam bekerja. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan pegawai tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai pegawai atau akan menimbulkan komitmen organisasional pegawai. Adanya komitmen organisasional yang muncul dari dalam diri pegawai menjadikan ia tetap setia kepada organisasi atau tetap bekerja di organisasi. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi makin luntur.

Namun pada pernyataan 5 (peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi) dan pernyataan 8 (saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 30,3%, hal ini mengindikasikan bahwa belum seluruh pegawai merasa lingkungan kerja pada organisasi nyaman.

Dengan demikian mengingat pentingnya lingkungan kerja yang aman dan nyaman di dalam sebuah organisasi untuk itu perlu disarankan bagi Kantor Walikota Medan agar dapat memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja

yang membuat pegawai betah dan nyaman bekerja. Organisasi dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Organisasi perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja pegawai

4.3.3 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, X1 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(O/STDEV) = 2.086$ dan $P-Values$ 0,037 dengan taraf signifikan $0.037 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Hairunnisa, 2020); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017), (Bhastary, 2020) dan (Archandar, 2010) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, X2 terhadap Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 6.587$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2018); (Widaryati, 2014); (Siagian & Khair, 2018); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Siswadi, 2015); dan (Hasibuan & Bahri, 2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja menjadi sarana dan prasarana kerja yang penting karena memberikan pengaruh langsung pada setiap individu didalam perusahaan. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik ketika karyawan mampu berkegiatan secara maksimal, aman,sehat,dan nyaman. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Paendong & Sentosa, (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mampu untuk mempengaruhi kepuasan kerja dimana variabel tersebut secara positif dan signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan kerja. Dengan demikian maka lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat menunjang serta mendukung pelaksanaan tugas tetapi juga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi karyawan pada saat bekerja.

Dilihat dari penelitian sebelumnya, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan yang akan berpengaruh pada produktifitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih terjalin ikatan dan komitmen nya pada perusahaan, dapat bekerja dengan tenang dan tidak menimbulkan stress yang nantinya akan mempengaruhi psikologis karyawan.

4.3.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, Z terhadap Y dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 16.188$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2017), (Nasution et al., 2019), (Jufrizen et al., 2018), (Mujiatun, Jufrizen, & Ritonga, 2019), (Bismala & Manurung, 2021), (Handoko & Rambe, 2018) dan (Adhan et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan dristribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja diketahui bahwa jawaban dominan adalah sangat setuju pada pernyataan 4 sebesar 72,4% (gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari) selain itu pernyataan sangat setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 7 sebesar 67,1% (pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja yakni gaji/upaj dan pengawasan sudah cukup

baik dan memberikan kepuasan kerja untuk pegawai sehingga juga akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka akan mempengaruhi peningkatan komitmennya terhadap organisasi.

Karyawan menghendaki sistem yang tepat kebijakan promosi yang mereka anggap wajar tidak membingungkan sejalan dengan harapan para karyawan, karyawan juga menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bentuk penghargaan juga dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memberikan penghargaan yang tinggi juga berfungsi untuk mengurangi ketidakselarasan dengan meningkatkan konsistensi neraca individu di dalam organisasi di berikan beberapa bentuk penghargaan atau bayaran yang lebih besar di luar pekerjaannya

Namun pada pernyataan 1 (pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya) dan pernyataan 6 (adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan) menjadi pernyataan yang paling banyak sangat tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 21,1% dan 19,7%, hal ini mengindikasikan bahwa belum seluruh pegawai puas dengan pekerjaannya.

Dengan demikian mengingat pentingnya kepuasan kerja yang di rasakan oleh pegawai maka dari itu instansi harus mampu memahami perilaku pegawai agar mengerti apa saja kebutuhan pegawai dalam bekerja terutama dalam hal pemberian tugas kerja dan keterbukaan atas promosi jabatan, yang mana pemberian tugas yang sesuai dan adanya keterbukaan atas kesempatan promosi

akan menciptakan kepuasan kerja pegawai yang akhirnya komitmen kerja pegawai terhadap organisasi juga meningkat.

4.3.6 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, X1 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 2.050$ dan $P-Values 0.041$ dengan taraf signifikan $0.041 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh antara etika kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara etika kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alwiyah, 2016) yang menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara etika kerja terhadap komitmen organisasi.

Beberapa tindakan tidak etis adalah hasil dari ketidak pastian atau kesalahan pemahaman perilaku yang seharusnya. Nilai---nilai individu berkontribusi pada penambilan keputusan baik etis maupun tidak etis. Penilaian moral individu dapat membantu dalam etika pembuatan keputusan.

Karyawan adalah asset dan sumber daya organisasi yang penting dalam mencapai target organisasi. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan setia pada organisasi. Ketika seorang karyawan merasa tidak puas dan kemudian meninggalkan organisasi, organisasi akan mengeluarkan biaya untuk merekrut, mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.

4.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, X2 terhadap Y melalui Z dengan nilai $TStatistics(O/STDEV) = 5.917$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti variabel mediasi (kepuasan kerja) menjadi mediator antara lingkungan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Alvina & Djastuti, 2018) yang menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan, diantaranya peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan komitmen karyawan terhadap organisasi akan rendah. Untuk ini Robbins, (2011) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 76 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Etika kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika pegawai memiliki etika yang baik dalam bekerja, maka belum mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai khususnya pada penelitian ini, dan etika kerja tidak memiliki hubungan yang erat terhadap tinggi atau rendahnya komitmen seorang pegawai.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka belum mampu meningkatkan kinerja pegawai khususnya pada penelitian ini, dan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang erat terhadap tinggi atau rendahnya komitmen seorang pegawai.
3. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika pegawai memiliki etika kerja yang baik, maka juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai khususnya pada penelitian ini, dan etika kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap puas atau tidaknya pegawai dalam bekerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika lingkungan kerja yang ada di organisasi nyaman dan aman, maka juga akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap puas atau tidaknya pegawai

dalam bekerja.

5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti jika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, maka secara langsung juga akan meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja di organisasi, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap tinggi atau rendahnya komitmen pegawai dalam bekerja.
6. Etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hal ini berarti jika etika kerja karyawan baik, maka pegawai akan memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan komitmennya dalam bekerja, dan kepuasan kerja menjadi variabel perantara/mediasi yang sangat penting dalam meningkatkan hubungan etika kerja terhadap komitmen organisasi.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hal ini berarti jika lingkungan kerja yang dirasakan pegawai nyaman dan aman, maka pegawai akan lebih puas dalam menjalani pekerjaannya dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan komitmennya dalam bekerja, dan kepuasan kerja menjadi variabel perantara/mediasi yang sangat penting dalam meningkatkan hubungan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Instansi sebisa mungkin memelihara perilaku yang telah dimiliki oleh pegawainya seperti membudayakan kerja keras serta memupuk sifat kejujuran pegawainya. Dalam organisasi harus ada etika-etika yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah menjaga moral dengan baik. Disamping itu, etika harus dijaga sedemikian rupa, agar *image* instansi tetap berwibawa di mata masyarakat. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai etika kerja yang baik
2. Instansi disarankan memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai betah dan nyaman bekerja. Organisasi dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Organisasi perlu memperhatikan penerangan dalam ruangan kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja pegawai
3. Mengingat pentingnya kepuasan kerja yang di rasakan oleh pegawai maka dari itu instansi harus mampu memahami perilaku pegawai agar mengerti apa saja kebutuhan pegawai dalam bekerja terutama dalam hal pemberian tugas kerja dan keterbukaan atas promosi jabatan, yang mana pemberian tugas yang sesuai dan adanya keterbukaan atas kesempatan promosi akan menciptakan kepuasan kerja pegawai yang akhirnya komitmen kerja pegawai terhadap organisasi juga

meningkat.

4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya etika kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan komitmen organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat untuk diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi komitmen organisasi hanya menggunakan faktor etika kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi covid-19 yang membuat peneliti sulit untuk mendapatkan data dari beberapa responden, karena harus menunggu keadaan yang memungkinkan agar peneliti mendapatkan data yang dilakukan dalam penyebaran kuesioner.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang

berbeda tiap responden serta faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Abidin, M. I. Z. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas. *EQUILIBRIUM*, 3(1), 48–61.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahyari, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom: Edward Elgar Publishing Limited.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Alwiyah. (2016). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Economica*, 7(2), 23–54.
- Archandar, T. A. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 3(1), 27–52.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41.

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Damayanti. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 75–86.
- Erika, D. B. (2016). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero (Studi Terhadap Karyawan PT. PLN Persero Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 2–14.
- Fahmi, K. (2020). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Profesi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal At-Tawassuth*, 5(1), 48–71.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24–34.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gresik, P. P. (2017). Pedoman Etika Bisnis & Etika Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 21–25.
- Hairunnisa. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 138.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Iskandar., & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Iswahyudi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 50–61.

- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2010). *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (7th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPls*. Batam: Universitas Batam.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. (V. A. Yuwono, Ed.) (Edisi Baha.). Jakarta: PT Indek.
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 7(1), 14–28.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan, dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.

- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Paendong, J., & Sentosa. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen, 15*(2), 33–49.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(1), 60–74.
- Robbins, S P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhana, B. S., & S. (2016). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal, 34*(1), 38–46.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja , Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom (Persero) Area Manado the Influence of Work Ethics , Job Involvement and Personality on Employee Performance At PT. Telkom (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA, 7*(1), 591–600.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU, 3*(2), 1–20.
- Saryadi, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Proceeding of The URECOL, 7*(3), 122–134.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.

- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 6(1), 89–104.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(1), 15–27.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Soetjipto, B. W. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Amara books.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supriyanto, S. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UIN-Maliki Press.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widaryati, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090.
- Wijayanti, M. (2012). Pengaruh Penerapan Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(2), 10–21.

Yuwono, I. D. (2013). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*.
Yogyakarta: Tim Medpress.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Mutia Nurhaliza (2020030036) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|-------|-----------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Selalu | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Selalu | : dengan Skor 4 |
| c. KK | : Kadang-kadang | : dengan Skor 3 |
| d. J | : Jarang | : dengan Skor 2 |
| e. TP | : Tidak Pernah | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama..... (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1-5 Tahun 5-10 tahun
 >10 Tahun

Usia : 20-30 Tahun 30-40 Tahun
 >40 Tahun

Komitmen Organisasi (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Komitmen Afektif					
1	Saya akan tetap bekerja di organisasi karena saya membutuhkan pekerjaan ini					
2	Saya akan tetap bekerja di organisasi ini karena keuntungan yang saya dapat					
3	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini					
	Komitmen Berkelanjutan					
4	Saya memiliki ikatan yang kuat terhadap organisasi					
5	Saya merasa bertanggung jawab atas perkembangan organisasi					
6	Saya merasa berat jika meninggalkan organisasi karena sudah lama bekerja					
	Komitmen Normatif					
7	Saya bangga menjadi bagian dari anggota di organisasi					
8	saya sudah merasa aman dan nyaman bekerja di organisasi ini					
9	Saya menemukan kecocokan antara nilai-nilai yang saya pegang dengan nilai-nilai organisasi ini					

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Pekerjaan itu sendiri					
1	Pekerjaan yang saya kerjakan sehari-hari sudah sesuai dengan kemampuan di bidang saya					
2	Pekerjaan yang diberikan selalu sesuai dengan jabatan yang diemban					
	Gaji/upah					
3	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat keterampilan dan tuntutan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.					
	Kesempatan promosi					
5	Pegawai yang bekerja lebih lama menjadi prioritas dalam kebijakan promosi jabatan di organisasi ini					
6	Adanya peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan					
	Pengawasan					
7	Pimpinan melakukan pengawasan dengan mengoreksi jika terdapat kesalahan dalam bekerja					
8	Pimpinan langsung melihat ditempat pegawai bekerja bagaimana kinerja pegawai					
	Rekan kerja					
9	Rekan kerja selalu memotivasi membantu pekerjaan ketika saya menghadapi masalah dalam bekerja					
10	Adanya kerjasama yang baik antara pegawai didalam organisasi					

Etika Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	S	TS	STS
	Kesadaran					
1	Saya sadar bahwasanya saya bekerja untuk memajukan perusahaan					
2	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
	Semangat					
3	Saya memiliki semangat tinggi untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
	Kemauan					
5	Saya mentaati segala norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan					
6	Saya akan senantiasa membantu rekan kerja ketika meminta bantuan					
	Komitmen					
7	Saya bekerja bukan untuk kepentingan saya sendiri melainkan juga demi kepentingan organisasi					
8	Saya tiba di tempat kerja selalu tepat waktu					
	Inisiatif					
9	Saya memiliki inisiatif yang tinggi dalam menangani suatu pekerjaan					
10	Saya akan mencari sendiri solusi ketika mengalami kesulitan dalam bekerja					
	Produktif					
11	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya					
12	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	Peningkatan					
13	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan					
14	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan melalui pengalaman kerja saya					
	Wawasan					
15	Saya memiliki skill/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
16	saya diberi kesempatan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	I	TS	TS
	Suasana Kerja					
1	Saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
4	Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi					
6	Saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya					
	Penerangan					
7	Saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9	Saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar					
	Kebisingan					
11	Saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Bau Tidak Sedap					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	Keamanan					
15	Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

KOMITMEN ORGANISASI (Y)										JUMLAH
NO	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
2	4	4	3	1	4	5	4	5	1	21
3	3	3	5	5	3	1	3	5	5	20
4	1	1	1	1	5	1	5	5	1	10
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	30
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	29
7	5	4	5	5	5	4	5	1	5	28
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29
9	5	4	5	5	1	5	1	5	5	25
10	1	5	5	4	1	5	1	4	5	21
11	5	5	5	3	5	5	5	3	1	28
12	1	1	5	5	5	5	5	5	5	22
13	3	3	5	5	3	5	3	5	5	24
14	1	1	5	5	5	5	5	5	1	22
15	5	5	5	4	5	5	5	4	5	29
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	29
17	5	4	5	4	5	3	5	4	3	26
18	5	4	5	5	5	5	5	5	2	29
19	4	4	5	5	4	5	4	5	4	27
20	1	1	5	2	5	1	5	2	5	15
21	5	5	5	5	5	1	5	5	1	26
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6
24	1	1	5	5	1	2	1	5	5	15
25	5	5	5	2	5	5	5	2	5	27
26	1	1	5	5	1	5	1	5	5	18
27	1	1	5	4	1	1	1	4	5	13
28	1	1	5	1	1	1	1	1	5	10
29	1	1	3	1	1	2	1	1	5	9
30	5	5	5	5	5	5	4	1	1	30
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
32	5	4	5	5	5	5	4	5	5	29
33	5	5	5	5	5	3	5	5	2	28
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30
36	1	1	5	1	1	1	1	5	5	10
37	5	5	5	1	5	5	5	5	4	26
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	30
39	5	5	5	5	1	5	1	5	4	26
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	30
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	30
42	4	5	1	5	4	1	5	5	5	20
43	5	5	5	5	5	4	5	5	1	29
44	3	3	5	2	3	1	3	2	5	17

45	1	1	1	5	1	5	1	5	1	14
46	2	2	1	4	2	5	2	4	5	16
47	4	4	5	5	4	5	4	1	5	27
48	5	5	4	5	5	5	5	5	5	29
49	4	5	5	5	4	5	5	5	5	28
50	5	5	2	2	5	3	5	2	5	22
51	5	5	5	1	1	4	1	5	5	21
52	5	5	4	5	5	5	5	5	1	29
53	5	5	4	5	1	5	1	5	3	25
54	4	5	5	5	4	5	5	5	5	28
55	5	5	5	1	5	5	5	5	1	26
56	4	5	5	5	4	5	5	1	3	28
57	2	2	1	4	2	5	2	4	5	16
58	5	5	5	5	5	4	5	5	1	29
59	3	3	5	2	3	1	3	2	5	17
60	1	1	1	5	1	5	1	5	1	14
61	2	2	1	4	2	5	2	4	5	16
62	4	4	5	5	4	5	4	1	5	27
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	29
64	4	5	5	5	4	5	5	5	5	28
65	5	5	2	2	5	3	5	2	5	22
66	5	5	5	1	1	4	1	5	5	21
67	5	5	4	5	5	5	5	5	1	29
68	5	5	4	5	1	5	1	5	3	25
69	4	5	5	5	4	5	5	5	5	28
70	5	5	5	1	5	5	5	5	1	26
71	4	5	5	5	4	5	5	1	3	28
72	2	2	1	4	2	5	2	4	5	16
73	5	5	5	1	5	5	5	5	1	26
74	4	5	5	5	4	5	5	1	3	28
75	2	2	1	4	2	5	2	4	5	16
76	4	5	5	5	4	5	5	1	3	28

KEPUASAN KERJA (Z)											
NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	1	1	4	1	3	1	4	5	29
3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	42
4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	18
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
7	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
10	1	4	5	5	1	5	5	4	5	5	40
11	5	3	1	1	5	1	5	3	5	5	34
12	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
13	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	42
14	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	42
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
16	5	5	5	1	5	1	4	5	5	5	41
17	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	46
18	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
19	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45
20	5	2	5	2	1	1	5	2	1	1	25
21	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	42
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
23	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	13
24	1	5	5	4	1	1	5	5	1	1	29
25	5	2	5	4	5	5	5	2	5	5	43
26	1	5	5	5	1	1	5	5	1	1	30
27	1	4	5	5	1	5	5	4	1	1	32
28	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	18
29	1	1	5	5	1	1	3	1	1	1	20
30	4	1	1	1	5	5	5	5	5	5	37
31	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
33	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	47
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	1	5	5	5	1	4	5	1	1	1	29
37	5	5	4	1	5	1	5	1	5	5	37
38	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
39	1	5	4	5	5	5	5	5	1	1	37
40	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	40
41	5	5	4	5	5	1	5	5	1	1	37
42	5	5	5	1	4	5	1	5	4	5	40
43	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	42
44	3	2	5	5	3	5	1	2	3	3	32

45	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	22
46	2	4	5	5	2	5	1	4	2	2	32
47	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	41
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
49	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	43
50	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	41
51	1	5	5	1	5	5	5	1	5	4	37
52	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	45
53	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	43
54	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
55	5	5	1	1	3	4	5	5	5	4	38
56	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	36
57	2	4	5	5	2	5	1	4	2	2	32
58	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	42
59	3	2	5	5	3	5	1	2	3	3	32
60	1	5	1	5	1	5	1	1	1	1	22
61	2	4	5	5	2	5	1	4	2	2	32
62	4	1	5	5	4	4	5	5	4	4	41
63	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
64	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	43
65	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	41
66	1	5	5	1	5	5	5	1	5	4	37
67	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	45
68	1	5	3	5	5	5	5	5	5	4	43
69	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
70	5	5	1	1	3	4	5	5	5	4	38
71	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	36
72	2	4	5	5	2	5	1	4	2	2	32
73	5	5	1	1	3	4	5	5	5	4	38
74	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	36
75	2	4	5	5	2	5	1	4	2	2	32
76	5	1	3	5	3	3	3	5	4	4	36

ETIKA KERJA (X1)																	
NO	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	EK9	EK10	EK11	EK12	EK13	EK14	EK15	EK16	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	1	1	1	5	1	5	5	4	1	5	1	5	5	5	4	4	53
3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	77
4	1	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	29
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
6	5	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	69
7	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
8	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	72
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
10	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	74
11	1	5	3	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	5	5	64
12	5	5	5	2	2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	68
13	5	5	5	3	1	1	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	67
14	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	72
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	1	69
16	1	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	70
17	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	66
18	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	4	5	5	69
19	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	78
20	1	1	2	3	1	1	5	1	1	5	2	5	5	1	1	1	36
21	1	5	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	67
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	23
24	1	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	40
25	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	5	66
26	1	1	5	1	5	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	36
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	4	4	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	1	5	5	5	63
29	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	76
30	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	32
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
32	3	3	4	3	4	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	4	65
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
34	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	72
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
36	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	67
37	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	70
38	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	69
39	5	5	5	5	1	5	1	3	5	3	5	5	5	5	4	5	67
40	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	72
41	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67
42	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	70
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	71
44	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	67
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
46	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	2	5	5	1	33
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	72
48	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
49	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	23
50	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	32
51	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	73
52	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
54	4	4	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	1	5	5	5	63
55	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	76
56	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	32
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
58	3	3	4	3	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	65
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
60	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	72
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
62	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	67
63	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	70
64	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	69
65	5	5	5	5	1	5	1	3	5	3	5	5	5	5	4	5	67
66	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	72
67	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67

68	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	70
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	71
70	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	67
71	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
72	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	2	5	5	1	33
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	72
74	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
75	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	23
76	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	32

LINGKUNGAN KERJA (X2)																	
NO	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	LK13	LK14	LK15	LK16	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	4	4	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	1	5	5	5	63
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	76
4	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	1	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
6	3	3	4	3	4	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	65
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
8	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	72
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
10	5	5	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	67
11	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	3	5	5	5	70
12	4	4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	69
13	5	5	5	5	1	5	1	3	5	3	5	5	5	5	4	5	67
14	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	72
15	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	67
16	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	71
18	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	1	4	67
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
20	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	2	5	5	1	33
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	72
22	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
23	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	23
24	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	32
25	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	73
26	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1	32
27	3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	5	5	4	4	5	4	53
28	5	4	5	4	3	3	3	1	5	1	1	5	1	5	5	5	56
29	5	2	1	2	1	1	5	1	5	1	1	3	1	1	1	1	32
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	73
32	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
34	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	65
35	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
36	1	3	5	3	5	1	5	1	1	1	4	5	1	5	5	1	47
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	72
38	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
40	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
41	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	71
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	74
43	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	71
44	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	1	2	5	5	5	69
45	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	1	1	1	1	1	21
46	5	5	3	5	5	5	5	2	5	2	5	1	4	3	3	3	61
47	3	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	1	1	5	62
48	5	4	5	4	5	1	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	69
49	5	3	5	3	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	70
50	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	2	2	4	4	4	63
51	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	4	4	5	70
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	79
53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
54	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	77
55	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	75

56	1	2	1	5	1	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	1	30
57	3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	5	5	4	4	4	4	52
58	5	4	3	4	3	3	5	1	5	1	1	5	1	3	3	50	
59	5	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	28	
60	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	
61	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	1	1	61	
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75	
64	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	65	
65	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	68	
66	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	67	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	75	
68	1	2	1	5	1	1	1	5	2	1	1	5	1	1	1	30	
69	3	1	4	1	4	4	4	1	3	1	5	5	4	4	4	52	
70	5	4	3	4	3	3	5	1	5	1	1	5	1	3	3	50	
71	5	2	1	2	1	1	1	1	5	1	1	3	1	1	1	28	
72	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76	
73	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	1	1	61	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	
75	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	75	
76	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	65	

ETIKA KERJA																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	23.7
	Setuju	6	7.9	7.9	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	23.7
	Setuju	6	7.9	7.9	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.7	19.7	19.7
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	22.4
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	23.7
	Setuju	7	9.2	9.2	32.9
	Sangat setuju	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	17.1	17.1	17.1
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	19.7
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	25.0
	Setuju	5	6.6	6.6	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	30.3	30.3	30.3
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	31.6
	Setuju	7	9.2	9.2	40.8
	Sangat setuju	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Setuju	6	7.9	7.9	22.4
	Sangat setuju	59	77.6	77.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	22.4	22.4	22.4
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	25.0
	Setuju	6	7.9	7.9	32.9
	Sangat setuju	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	23	30.3	30.3	30.3
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	38.2
	Setuju	6	7.9	7.9	46.1
	Sangat setuju	41	53.9	53.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	20	26.3	26.3	26.3
	Setuju	4	5.3	5.3	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Kurang setuju	5	6.6	6.6	27.6
	Setuju	4	5.3	5.3	32.9
	Sangat setuju	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	20	26.3	26.3	26.3
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	28.9
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	30.3
	Setuju	3	3.9	3.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	11.8
	Sangat setuju	67	88.2	88.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	18.4
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	21.1
	Setuju	8	10.5	10.5	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Setuju	2	2.6	2.6	23.7
	Sangat setuju	58	76.3	76.3	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	17.1	17.1	17.1
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	18.4
	Setuju	7	9.2	9.2	27.6
	Sangat setuju	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	19	25.0	25.0	25.0
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	26.3
	Setuju	6	7.9	7.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	9	11.8	11.8	11.8
	Kurang setuju	5	6.6	6.6	18.4
	Setuju	8	10.5	10.5	28.9
	Sangat setuju	54	71.1	71.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	15.8	15.8	15.8
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	22.4
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	27.6
	Setuju	6	7.9	7.9	35.5
	Sangat setuju	49	64.5	64.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	22.4	22.4	22.4
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	30.3
	Setuju	6	7.9	7.9	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	18.4
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	23.7
	Setuju	6	7.9	7.9	31.6
	Sangat setuju	52	68.4	68.4	100.0

Total	76	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.7	19.7	19.7
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	27.6
	Setuju	6	7.9	7.9	35.5
	Sangat setuju	49	64.5	64.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	28.9
	Setuju	6	7.9	7.9	36.8
	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.7	19.7	19.7
	Kurang setuju	5	6.6	6.6	26.3
	Setuju	6	7.9	7.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	19	25.0	25.0	25.0
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	26.3
	Kurang setuju	3	3.9	3.9	30.3
	Setuju	6	7.9	7.9	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	15.8	15.8	15.8
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	19.7
	Kurang setuju	3	3.9	3.9	23.7
	Setuju	4	5.3	5.3	28.9
	Sangat setuju	54	71.1	71.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	21	27.6	27.6	27.6
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	28.9
	Kurang setuju	3	3.9	3.9	32.9
	Setuju	6	7.9	7.9	40.8
	Sangat setuju	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	20	26.3	26.3	26.3
	Tidak setuju	3	3.9	3.9	30.3
	Setuju	6	7.9	7.9	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	9.2	9.2	9.2
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	10.5
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	15.8
	Setuju	2	2.6	2.6	18.4
	Sangat setuju	62	81.6	81.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.7	19.7	19.7
	Tidak setuju	4	5.3	5.3	25.0
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	26.3
	Setuju	9	11.8	11.8	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	26.3
	Setuju	6	7.9	7.9	34.2
	Sangat setuju	50	65.8	65.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	26.3
	Setuju	7	9.2	9.2	35.5
	Sangat setuju	49	64.5	64.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	22.4	22.4	22.4
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	30.3
	Setuju	6	7.9	7.9	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KOMITMEN ORGANISASI							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	25.0
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	30.3
	Setuju	13	17.1	17.1	47.4
	Sangat setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	13	17.1	17.1	17.1
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	23.7
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	28.9
	Setuju	10	13.2	13.2	42.1
	Sangat setuju	44	57.9	57.9	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	10	13.2	13.2	13.2
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	15.8
	Kurang setuju	2	2.6	2.6	18.4
	Setuju	7	9.2	9.2	27.6
	Sangat setuju	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	15.8	15.8	15.8
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	23.7
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	25.0
	Setuju	9	11.8	11.8	36.8
	Sangat setuju	48	63.2	63.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	27.6
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	32.9
	Setuju	13	17.1	17.1	50.0
	Sangat setuju	38	50.0	50.0	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	17.1
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	22.4
	Setuju	6	7.9	7.9	30.3
	Sangat setuju	53	69.7	69.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	27.6
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	32.9
	Setuju	8	10.5	10.5	43.4
	Sangat setuju	43	56.6	56.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	22.4
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	23.7
	Setuju	9	11.8	11.8	35.5
	Sangat setuju	49	64.5	64.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	23.7
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	35.5
	Setuju	4	5.3	5.3	40.8
	Sangat setuju	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

KEPUASAN KERJA											
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10
N	Valid	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	27.6
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	32.9
	Setuju	8	10.5	10.5	43.4
	Sangat setuju	43	56.6	56.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	22.4
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	23.7
	Setuju	9	11.8	11.8	35.5
	Sangat setuju	49	64.5	64.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	16	21.1	21.1	21.1
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	23.7
	Kurang setuju	9	11.8	11.8	35.5
	Setuju	4	5.3	5.3	40.8
	Sangat setuju	45	59.2	59.2	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.7	19.7	19.7
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	21.1
	Setuju	5	6.6	6.6	27.6
	Sangat setuju	55	72.4	72.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	25.0
	Kurang setuju	11	14.5	14.5	39.5
	Setuju	9	11.8	11.8	51.3
	Sangat setuju	37	48.7	48.7	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.7	19.7	19.7
	Tidak setuju	1	1.3	1.3	21.1
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	26.3
	Setuju	9	11.8	11.8	38.2
	Sangat setuju	47	61.8	61.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	15.8	15.8	15.8
	Tidak setuju	2	2.6	2.6	18.4
	Kurang setuju	6	7.9	7.9	26.3
	Setuju	5	6.6	6.6	32.9
	Sangat setuju	51	67.1	67.1	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.5	14.5	14.5
	Tidak setuju	6	7.9	7.9	22.4
	Kurang setuju	1	1.3	1.3	23.7
	Setuju	9	11.8	11.8	35.5
	Sangat setuju	49	64.5	64.5	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	25.0
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	30.3
	Setuju	13	17.1	17.1	47.4
	Sangat setuju	40	52.6	52.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	14	18.4	18.4	18.4
	Tidak setuju	5	6.6	6.6	25.0
	Kurang setuju	4	5.3	5.3	30.3
	Setuju	17	22.4	22.4	52.6
	Sangat setuju	36	47.4	47.4	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	48	63.2	63.2	63.2
	Perempuan	28	36.8	36.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	5	6.6	6.6	6.6
	Diploma	5	6.6	6.6	13.2
	Sarjana	66	86.8	86.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	6	7.9	7.9	7.9
	5-10 Tahun	39	51.3	51.3	59.2
	> 10 Tahun	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	6	7.9	7.9	7.9
	30-40 Tahun	39	51.3	51.3	59.2
	> 40 Tahun	31	40.8	40.8	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	A
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	
ETIKA KERJA	0.907	0.940	0.920	
LINGKUNGAN KERJA	0.903	0.934	0.918	
KOMITMEN ORGANISASI	0.780	0.838	0.848	
KEPUASAN KERJA	0.740	0.874	0.808	

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Cri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotr...	Heterotrait-Monotr...	Copy to Clipboa
	ETIKA KERJA	KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	LINGKUNGAN KERJA
ETIKA KERJA				
LINGKUNGAN KERJA	0.338	0.731	0.658	
KOMITMEN ORGANISASI	0.376	1.125		
KEPUASAN KERJA	0.484			

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
KOMITMEN ORGANISASI	0.863	0.858
KEPUASAN KERJA	0.447	0.432

f Square

Matrix	f Square	Copy to Clipbo		
	ETIKA KERJA	KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASI	LINGKUNGAN KERJA
LINGKUNGAN KERJA		0.553	0.000	
ETIKA KERJA		0.076	0.002	
KEPUASAN KERJA			3.497	
KOMITMEN ORGANISASI				

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values...	Confidence Intervals	Confidence Intervals B...	Samples	Copy to Clipboard:	
	Original S...	Sample ...	Standa...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ETIKA KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	-0.019	-0.019	0.047	0.412	0.681
LINGKUNGAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.010	0.011	0.067	0.150	0.880
ETIKA KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.214	0.246	0.103	2.086	0.037
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.576	0.581	0.087	6.587	0.000
KEPUASAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.930	0.934	0.057	16.188	0.000

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values...	Confidence Intervals	Confidence Intervals B...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Forma
	Origin...	Sam...	Stand...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ETIKA KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.199	0.230	0.097	2.050	0.041
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.536	0.543	0.091	5.917	0.000

Total Effects

Mean, STDEV, T-Values...	Confidence Intervals	Confidence Intervals B...	Samples	Copy to Clipbo	
	Origi...	Samp...	Standar...	T Statistics (O/STDEV)	P Values
ETIKA KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.214	0.246	0.103	2.086	0.037
ETIKA KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.179	0.211	0.108	1.657	0.098
KEPUASAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.930	0.934	0.057	16.188	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KEPUASAN KERJA	0.576	0.581	0.087	6.587	0.000
LINGKUNGAN KERJA -> KOMITMEN ORGANISASI	0.546	0.554	0.092	5.959	0.000

