

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA. TBK**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

**NAMA : NUR INTAN
NPM : 1705160402
PROG. STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 18 Agustus 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : NUR INTAN
N P M : 1705160402
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK**

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

M. TAUFIK LESMANA, SP., M.M

Pembimbing

Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR INTAN
NPM : 1705160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi

Medan, Agustus 2021

Dosen Pembimbing

(Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis

(Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si)

(H.Januri.S.E.,M.M.,M.Si)



ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk

NUR INTAN

Program Studi Manajemen

Email : nrintan1807@gmail.com

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan untuk mempengaruhi etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT .Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel penarikan pengamatan yang dilakukan berjumlah 70 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Path Analysis, Partial Least Square (PLS) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartsPLS 3.0. hasil pengujian hipotesis pertama dan kedua diketahui bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima. Pada hipotesis ketiga dan keempat budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan etika kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima. Pada hipotesis kelima kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima. Pada hipotesis keenam dan ketujuh yaitu budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan diterima

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

ABSTRACT

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ETHICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE STUDY AT PT. TELECOMMUNICATION INDONESIA Tbk

NUR INTAN

Management Study Program
Email : nrintan1807@gmail.com

The author's purpose of conducting research is to determine the influence of organizational culture on employee performance, to determine the effect of work ethics on employee performance, to determine the effect of organizational culture on job satisfaction, to determine the effect of work ethics on job satisfaction, to determine the effect of job satisfaction on employee performance, to determine the influence of organizational culture on employee performance through job satisfaction, and to influence work ethics on employee performance through job satisfaction studies at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch. While the samples that meet the sampling criteria for the withdrawal of observations made amounted to 70 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Path Analysis, Partial Least Square (PLS) and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the SmartsPLS 3.0 software program. The results of testing the first and second hypotheses are known that organizational culture on employee performance and work ethics on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan accepted. In the third and fourth hypotheses of organizational culture on paper satisfaction and work ethics on job satisfaction at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan accepted. In the fifth hypothesis, job satisfaction on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan accepted. In the sixth and seventh hypotheses, namely organizational culture on employee performance through job satisfaction and work ethics on employee performance through job satisfaction PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan accepted

Keywords: Organizational Culture, Work Ethics, Employee Performance and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW teladan hidup bagi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk”**. Karya Tulis Ilmiah ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyaknya kekurangan, oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang bersifat untuk membangun kedepannya. Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Orang tua saya yang saya sayangi dan cintai, Ayahanda Misno dan Ibunda Rusiati yang telah memberikan dukungan, nasehat, perhatian dan kasih sayang yang luar bisa terhadap penulis, serta doa yang tulus sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi dengan semangat dan tanggung jawab.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, M.M., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung, SE., M.Si, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE., M.Si, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si Selaku Serketaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus sebagai dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bantuan, bimbingan serta arahan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Pegawai Biro Administrasi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu dalam menyelesaikan segala berkas adminitrasi yang dibutuhkan selama perkuliahan.
9. Kepada seluruh sahabat penulis yang telah memberikan semangat dan motivasi agar menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita

semua. Semoga seluruh bantuan dan budi baik yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2021

Penulis,

Nur Intan
NPM. 1705160402

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	7
1.3.1. Batasan Masalah	7
1.3.2. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Tujuan Penelitian	8
1.4.2. Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI	10
2.1. Uraian Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2. Budaya Organisasi	18
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	18
2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	19
2.1.2.3. Faktor Budaya Organisasi	21
2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi	23
2.1.3. Etika Kerja	25
2.1.3.1. Pengertian Etika Kerja	25
2.1.3.2. Fungsi Etika Kerja	25
2.1.3.3. Faktor – faktor Etika Kerja	27
2.1.3.4. Indikator Etika Kerja.....	30
2.1.4. Kepuasan Kerja	32
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.1.4.2. Dimensi Kepuasan Kerja	33
2.1.4.3. Faktor Kepuasan Kerja	35
2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja	36

2.2. Kerangka Konseptual	39
2.2.1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan	39
2.2.2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja	41
2.2.4. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan kerja	42
2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.2.6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	44
2.2.7. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	45
2.3. Hipotesis	46
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	47
3.1. Pendekatan Penelitian.....	47
3.2. Defenisi Operasional	47
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.4. Populasi dan Sampel.....	51
3.5. Teknik Pengumpulan Data	52
3.6. Teknik Analisis Data	55
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1. Hasil Penelitian	58
4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.1.2. Identitas Responden/ Karakteristik responden	59
4.1.3. Analisis Data Penelitian.....	73
4.1.4. Pengujian Hipotesis	87
4.2. Pembahasan	91
4.2.1. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	91
4.2.2. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.2.3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	93
4.2.4. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja	94
4.2.5. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	95
4.2.6. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	95
4.2.7. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	96
BAB 5 PENURUTUP.....	97
5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran	98
5.3. Keterbatasan Penelitian	99

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Indikator Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 3.2. Indikator Budaya Organisasi.....	48
Tabel 3.3. Indikator Etika Kerja.....	49
Tabel 3.4. Indikator Kepuasan Kerja	49
Tabel 3.5. Jadwal Kegiatan Penelitian	50
Tabel 3.6. Skala Likert	52
Tabel 4.1. Penilaian Skala Likert	58
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.4. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel X1(Budaya Organisasi).....	62
Tabel 4.6. Skor Angket Variabel X2 (Etika Kerja).....	65
Tabel 4.7. Skor Angket Variabel Y1 (Kepuasan Kerja)	67
Tabel 4.8. Skor Angket Variabel Y2 (Kinerja Karyawan).....	70
Tabel 4.9. <i>Composite Reliability</i>	74
Tabel 4.10. <i>Discriminant Validity</i>	75
Tabel 4.11. <i>Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)</i>	76
Tabel 4.12. <i>Outer Loading (Measurement Model)</i>	77
Tabel 4.13. <i>Cronbach Alpha & Composite Reliability</i>	79
Tabel 4.14. <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.15. <i>F-Square</i>	81
Tabel 4.16. <i>Direct Effect</i>	82
Tabel 4.17. <i>Indirect Effect</i>	85
Tabel 4.18. <i>Total Effect</i>	86
Tabel 4.19. Pengujian Hipotesis <i>Direct Effect</i>	87
Tabel 4.20. Pengujian Hipotesis <i>Specific Indirect Effect</i>	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian X1 terhadap Y2	40
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian X2 terhadap Y2	41
Gambar 2.3 Paradigma Penelitian X1 terhadap Y1	42
Gambar 2.4. Paradigma Penelitian X2 terhadap Y1	43
Gambar 2.5. Paradigma Penelitian Y1 terhadap Y2	44
Gambar 2.6 Paradigma Penelitian X1 terhadap Y2 melalui Y1	45
Gambar 2.7 Paradigma Penelitian Analisis Jalur.....	46
Gambar 4.1. Desain Permodelan Persamaan Struktural	73
Gambar 4.2. Hasil Persamaan Struktural Alogarithm Direct Effect.....	84
Gambar 4.3. Hasil Persamaan Struktural Bootstrapping.....	89

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai target serta tujuan yang ingin dicapai. Demikian juga halnya dengan perusahaan akan sangat bangga apabila dalam perusahaan tersebut memiliki karyawan yang kinerjanya sangat baik. Kinerja karyawan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian atas pengetahuan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau sebuah tanggung jawab bekerja dalam waktu tertentu.

Dalam perusahaan, masalah kinerja menjadi sesuatu hal yang sangat penting dan harus diwaspadai serta dapat ditanggulangi secepat mungkin, karena jika hasil kerja karyawan menurun, maka secara otomatis target kerja juga akan mengalami penurunan, dan berakibat pada dampak yang tidak baik bagi perusahaan itu sendiri. Perusahaan tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan jika karyawan tidak memiliki budaya organisasi yang baik, dengan demikian maka hal tersebut akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan itu sendiri.

Bintoro (2017) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Fattah (2017) berpendapat bahwa faktor dalam meningkatkan kinerja adalah kemampuan pribadi, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Dengan kondisi tersebut karyawan dapat berkontribusi dengan baik untuk perusahaan.

Salah satu perusahaan yang masih memiliki eksistensi saat sekarang ini adalah pada sektor telekomunikasi. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (TELKOM) adalah Badan Usaha Milik Negara BUMN yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi di Indonesia mereka memiliki karyawan sehingga penulis meneliti tentang berpengaruh atau tidaknya budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TELKOM. Perusahaan ini menjadi perusahaan terbesar dan tertua di Indonesia yang memberikan layanan guna mempermuda masyarakat Indonesia dalam berkomunikasi dan mendapatkan layanan internet. PT Telekomunikasi Indonesia Tbk ini menyediakan jasa telepon tetap kabel (*fixed wire line*), jasa telepon nirkabel (*fixed wireless*), serta jasa telpon bergerak mobile service, internet dan multimedia lainnya atau yang sekarang kita kenal dengan nama *speedy* dan *indihome*, namun sekarang Telkom memiliki program membantu UMKM dengan cara pinjaman terhadap pelaku usaha.

Berdasarkan hasil riset awal di lapangan diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan terlihat belum tercapai secara maksimal, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa hasil kerja yang belum dapat mencapai target kerja perusahaan secara maksimal, terjadinya penurunan target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam perkembangannya terdapat beberapa hal yang dapat perusahaan tersebut mengalami kemajuan dan kemunduran. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam mengetahui dan mengukur turunya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah faktor budaya organisasi. Budaya organisasi sering diartikan sebagai sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut.

Menurut Maith (2015) budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Sedangkan menurut Sugiarto (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh anggota organisasi lain. Sebuah aturan atau kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan jika sudah diubah menjadi budaya, itu akan memudahkan manajemen dalam mengelola karyawan yang ada dengan tindakan peringatan minimum untuk para karyawan.

Berdasarkan hasil riset awal di lapangan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan belum berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang terkesan menunda-nunda dalam

mengerjakan pekerjaan mereka, sehingga dengan tindakan tersebut pekerjaan yang seharusnya dapat cepat diselesaikan dalam hitungan jam, justru harus diselesaikan dengan hitungan hari.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi ada juga etika kerja. Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja, dan etika kerja juga bisa diartikan sebagai rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.

Menurut Ernawan (2007) “Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa”. Dengan etika kerja yang tinggi tentunya akan membuat rutinitas kerja tidak akan merasa bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai semangat kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Etika kerja memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika kerja secara khusus dipercaya menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan termasuk preferensi untuk ikut serta dalam aktivitas dan terlibat dalam kegiatan perusahaan, serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karier (Jufrizen, 2016).

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan penulis di lapangan diperoleh hasil bahwa etika kerja dari karyawan yang ada di perusahaan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk cabang Medan belum dapat dipahami secara keseluruhan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang keluar kantor pada jam kerja berlangsung, dengan dasar alasan adanya keperluan yang harus diselesaikan.

Salah satu faktor yang dinilai sangat penting dalam mencapai kinerja yang baik selain dari faktor budaya organisasi dan etika kerja adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya, dan dapat diartikan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak monoton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi, sehingga akan terciptanya suatu kepuasan kerja.

Menurut Koesmono (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap

perilaku, seperti halnya budaya organisasi dan etika dalam bekerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja, sehingga dengan demikian seseorang karyawan akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Berdasarkan hasil riset di lapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada kenyataannya masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari hasil kerja yang dicapai belum mendapatkan hasil secara maksimal, disebabkan oleh kondisi kerja yang kurang bersinergi seperti rekan kerja yang kurang sejalan sehingga tidak terjadinya kerjasama kerja yang baik dengan rekan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis merasa tertarik, untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas bahwa dapat diperoleh informasi tentang permasalahan dan dapat dijadikan sebagai identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Tidak tercapainya target kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai target kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan.
2. Masih adanya beberapa karyawan yang menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan mereka.
3. Adanya etika kerja yang kurang baik dalam bekerja dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang keluar kantor pada jam kerja.

4. Kepuasan kerja yang belum optimal disebabkan kurangnya sinergisitas pada rekan kerja.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang sudah di paparkan di atas dan masalah yang terdapat pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan, sudah pasti membutuhkan sebuah solusi dalam menyelesaikan masalah tersebut, solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut salah satunya dengan melakukan kegiatan penelitian. Namun disebabkan karena keterbatasan waktu, maka penelitian ini hanya menekankan dan membatasi kegiatan penelitian ini membahas tentang masalah pengaruh budaya organisasi, etika kerja, terhadap kinerja karyawan, melalui kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia.Tbk Medan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada batasan masalah di atas, maka rumusan masalah-masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan?
- b. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan ?
- d. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan?

- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan?
- f. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan?
- g. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas sebelumnya, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan
- f. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan.

- g. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penulisan diatas, maka penulis sangat berhadap penelitian ini dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan khususnya dalam masalah budaya organisasi, etika kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta dapat berguna untuk memberikan solusi terhadap masalah yang berkaitan.
- b. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan solusi untuk memecahkan masalah yang sedang di hadapi perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, etika kerja dan kepuasan kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi akademis
Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
- d. Bagi pihak lain
Sebagai bahan perbandingan yang dapat memberikan masukan dalam rangka melakukan penelitian dan mengkaji masalah yang sama dengan variabel penelitian yang lebih luas lagi di masa yang akan datang.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

A. P. Mangkunegara & Prabu (2010) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

E. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2. Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja adalah aspek-aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai sebuah kinerja pada suatu karyawan didalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

Menurut Bangun (2012) menyatakan bahwa penilai kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Jumlah karyawan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Berikut penjelasan dari dimensi kinerja karyawan di atas:

- 1) Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bias diselesaikannya.
- 2) Kualitas pekerjaan Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

- 3) Ketepatan Waktu. Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
- 5) Kemampuan Kerja Sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Wirawan (2009) dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan :

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikator dimensi hasil kerja antara lain kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan

pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, jumlah unit produk yang terjual, jumlah keuntungan, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan sumber, efektivitas melaksanakan tugas

2. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikator dimensi perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku yang diisyaratkan oleh prosedur kerja, perilaku yang diisyaratkan oleh kode etik, perilaku yang diisyaratkan oleh peraturan organisasi, disiplin kerja ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim kerja, pemanfaatan waktu.
3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, komitmen, penampilan, sikap terhadap pekerjaan, kecerdasan emosional, semangat, kreativitas, fleksibilitas, fokus, koresponsifan.

2.1.1.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

Menurut Pendapat PJ (2011), kinerja di pengaruhi oleh 3 faktor yaitu :

1. Faktor individu
2. Faktor dukungan organisasi
3. Faktor dukungan manajemen

Berikut penjelasan dari faktor tersebut di atas :

- 1) Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.
- 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

E. Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa terdapat enam faktor kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu

Berikut ini adalah penjelasannya :

- 1) Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 5) Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah sesuatu yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Indikator digunakan untuk memastikan bahwa kinerja semakin meningkat hari demi harinya dan menjadi pengukur untuk memastikan kemajuan menuju tujuan.

A. A. A. P. Mangkunegara (2016) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

- a) Kualitas kerja
- b) Kuantitas kerja
- c) Kendala kerja
- d) Sikap kerja

Berikut penjelasan dari indikator di atas :

- 1) Kualitas kerja. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.
- 3) Kendala kerja. Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.
- 4) Sikap kerja. Sikap kerja yang memiliki terhadap perusahaan, pegawai lain pekerjaan serta kerja sama

Sedangkan menurut Setiawan & Dewi (2014), “Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja
- c. Tingkat kehadiran

Berikut ini penjelasan indikator kinerja :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaa waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya”

Sedangkan menurut Bangun (2012) standart pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudah penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu pengerjaannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 1) Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- 3) Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- 5) Kemampuan bekerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak.

Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Sagita et al., 2018).

H. E. Sutrisno (2019) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalahmasalah organisasinya.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakter yang sering dilakukan di dalam suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan biasanya membentuk norma dan nilai yang baik.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberikan arti dari satu nilai yang ada. Budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting.

Robbins & Judge (2015) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi orang
- e. Orientasi tim
- f. Keagresifan
- g. Kemantapan

Berikut penjelasan dari karakteristik di atas:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauhmana pegawai diorong untuk inovatif dan mengambil resiko
- 2) Perhatian. Sejauhmana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauhmana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauhmana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauhmana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6) Keagresifan. Sejauhmana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- 7) Kemantapan. Sejauhmana kegiatan organisasi menekankan dipertahannya status quo daripada pertumbuhan.

Dharma, S. dan Akib (2005) mengemukakan sepuluh karakteristik budaya perusahaan sebagai berikut :

1. Identitas Anggota, derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.
2. Penekanan kelompok, derajat dimana aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok daripada individu.
3. Fokus orang, derajat dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi.

4. Penyatuan unit, derajat dimana unit-unit dalam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisasi atau bebas.
5. Pengendalian, derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja.
6. Toleransi Resiko, derajat dimana pekerja didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mengambil resiko.
7. Kriteria Ganjaran, derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau faktor non pekerja lainnya.
8. Toleransi Konflik, derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk menunjukkan konflik dan kritik secara terbuka.
9. Orientasi Sarana-Tujuan, derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.
10. Fokus pada Sistem Terbuka, derajat dimana organisasi memonitor dan merespon perubahan dalam lingkungan eksternal.

2.1.2.3. Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan bisa mencapai tujuannya, banyaknya perusahaan mendesain tentang budaya organisasi mereka agar menjadi landasan yang kuat agar mencapai tujuan mereka.

Noor (2013) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian terhadap detail
- c. Orientasi orang
- d. Orientasi hasil
- e. Orientasi tim
- f. Keagresifan
- g. Kemantapan

Berikut penjelasan dari faktor tersebut diatas :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 4) Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- 7) Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Sedangkan Menurut Matondang (2008) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.
- 2) Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu factor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang.
- 3) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak: budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat.
- 4) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Rivai Zainal, 2014).

Luthans (2006) Indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Norma
- b. Filosofi
- c. Aturan
- d. Kerja sama

Berikut penjelasannya :

1. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.
2. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
3. Aturan. Terdapat standar yang harus dipatuhi berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok berkembang.
4. Kerja sama. Hal ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik , cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar.

Sedangkan menurut Denison & Mishra (1995) budaya organisasi dapat diukur dalam beberapa indikator:

1. Misi
2. Konsistensi
3. Adaptabilitas
4. Keterlibatan

Adapun indikator-indikator budaya organisasi Tika (2008) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan usaha
2. Nilai-nilai
3. Pahlawan
4. Ritual
5. Jaringan komunikasi

2.1.3. Etika Kerja

2.1.3.1. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja adalah sebuah nilai- nilai, sikap dan panduan tingkah laku yang baik bagi seprang individu di dalam suatu perusahaan, sementara itu apabila suatu individu atau karyawan memiliki etika kerja yang tinggi maka segala sesuatu didalam perusahaan akan bersifat baik.

Griffin & Ebert, (2006) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya.

Bertens (2000) etika adalah cabang filsafat yang mempelajari baik buruknya perilaku manusia. Secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang adat kebiasaan baik atau buruk yang dapat diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya.

Sedangkan Menurut Zainuri (2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan ktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain.

Dari teori etika kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah acuan tingkah laku atau sebagai pedoman untuk karyawan dalam bekerja dan juga norma atau budaya yang mendorong seseorang untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

2.1.3.2. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu disuatu organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Ernawan (2007) fungsi etika kerja meliputi :

- a. Pendorong timbulnya perbuatan
- b. Penggairah dalam aktivitas
- c. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar

Berikut penjelasan dari etika kerja di atas :

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

Fungsi etos kerja Komala (2020) Di bawah ini merupakan beberapa fungsi etos kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
2. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.
3. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak.

2.1.3.3. Faktor Etika Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu. Menurut Siagian (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja antara lain adalah:

- a. Motivasi
- b. Penilaian prestasi
- c. Peraturan organisasi
- d. Pengaruh antar sesama rekan kerja
- e. Pengawasan
- f. Pembinaan

Berikut penyelesaiannya :

1) Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etika 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. Kebutuhan ini bisa membentuk etika kerja pada setiap pegawai, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja.

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. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai

3) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut 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 pegawai 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 suatu 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. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi bagi staf.

Faktor-faktor lainnya yang juga mempunyai pengaruh terhadap etika seseorang menurut Priharjo (2006) antara lain:

1. Faktor agama dan adat istiadat
2. Faktor social
3. Faktor ilmu pengetahuan dan teknologi
4. Faktor legislasi dan keputusan yuridis

Berikut ini penjelasannya :

1. Faktor agama dan adat istiadat. Setiap karyawan disarankan memahami nilai-nilai yang diyakini maupun kaidah agama yang dianutnya;
2. Faktor sosial, faktor ini antara lain meliputi perilaku sosial dan budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi, hukum dan peraturan perundang-undangan;
3. Faktor ilmu pengetahuan dan teknologi, pada era abad ke-20 ini, manusia telah berhasil mencapai tingkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang belum dicapai manusia pada abad sebelumnya;

4. Faktor legislasi dan keputusan yuridis, legislasi merupakan jaminan tindakan menurut hukum sehingga orang yang bertindak tidak sesuai hukum dapat menimbulkan suatu konflik

2.1.3.4.Indikator Etika Kerja

Etika kerja yaitu yang sering berhubungan dengan tingkah laku dari seorang karyawan, etika kerja diukur dari indikator etika kerja, indikator etika kerja yaitu:

Etika Kerja menurut Tasmara (2002) diukur melalui :

- a. Kerja keras
- b. Gaya bicara
- c. Nilai kerja
- d. Kreatifitas kerja

Berikut penyelesaiannya :

1) Kerja Keras

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 Bicara

Gaya berbicara merupakan cara berbicara yang dapat menimbulkan daya tarik para pendengarnya.

3) Nilai Kerja

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 kerjayang menghasilkan.

4) Kreatifitas Kerja

Kreativitas kerja merupakan potensi yang dimiliki setiap manusia untuk melakukan pekerjaan dan bukan yang diterima dari luar diri individu pekerja.

Adapun indikator Etos Kerja menurut Sinamo (2005) yaitu :

1. Penuh tanggung jawab
2. Semangat kerja yang tinggi
3. Berdisiplin
4. Tekun dan serius
5. Menjaga martabat dan kehormatan

Menurut Alwiyah (2007) indikator etika kerja yaitu:

- 1) Bertanggung Jawab Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.
- 2) Kerja yang Positif Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

- 3) Disiplin Kerja Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.
- 4) Tekun Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.
- 5) Pendidikan Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan dari pekerjaan mereka mau itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atau tolak ukur dari tingkat kepuasan dalam bekerja di dalam suatu pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Putrana et al., 2016).

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula.

Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. (Putriawan et al., 2017)

Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2012)

Dari pengertian kepuasan kerja diatas penulis menarik kesimpulan kepuasan kerja ialah tingkat kepuasan yang tinggi terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan seorang karyawan, biasanya kepuasan kerja ini serdiri bersifat positif.

2.1.4.2. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja adalah sesuatu yang berpengaruh untuk mengukur dan menjadi tolak ukur dari kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut A. A. A. P. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya.

Beberapa dimensi kepuasan kerja yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Atasan
- c. Teman sekerja
- d. Promosi
- e. Gaji/ upah

Berikut penjelasan dari dimensi kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing -masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figure ayah/ibu teman dan sekaligus atasan.
3. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak layak.

Dimensi kepuasan kerja menurut Luthans (2006) adalah:

1. dimensi *work It self* (pekerjaan itu sendiri)
2. dimensi *supervision* (atasan),
3. dimensi *workers* (teman sekerja),
4. dimensi *promotion* (promosi), dan
5. dimensi *pay* (gaji/upah).

2.1.4.3. Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki beberapa faktor, faktor kepuasan kerja mempengaruhi hasil kerja mereka contohnya seperti, lingkungan kerja, hubungan antara karyawan dan lainnya. Berikut ini adalah beberapa faktor dari kepuasan kerja:

Menurut Mangkunegara (2016) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- a. Faktor Karyawan
- b. Faktor pekerjaan

Berikut ini adalah penyelasannya:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut E. Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial.

Berikut ini penjelasannya :

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Social, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.
3. Faktor Fisik, meliputi faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.4. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi :

- a. Menyenangi pekerjaan
- b. Mencintai pekerjaan
- c. Moral kerja
- d. Kedisiplinan
- e. Prestasi kerja

Berikut ini penjelasannya :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, mencintai pekerjaannya,
2. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
3. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
4. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Sedangkan menurut Widodo (2015) bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Atasan
- e. Promosi
- f. Lingkungan kerja

Berikut penjelasannya :

1. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,

3. Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,
4. Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja,
5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang, dan
6. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dan psikologis.

Menurut Anwar et al (2019). menyatakan indikator kepuasan kerja yang penulis gunakan antara lain:

1. Pencapaian nilai, bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual;
2. Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan;
3. Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya.
4. Ketidak sesuaian, yaitu harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas;

5. Keadilan, seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi;
6. Komponen watak atau genetik, kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

2.2. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana merupakan hubungan logis dari landasan teori akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

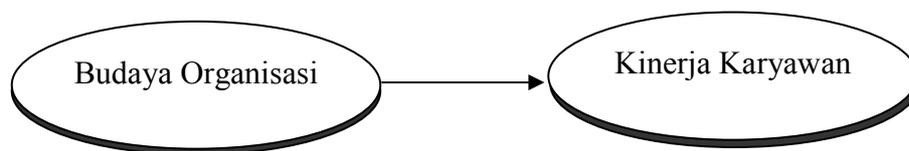
2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen, seperti planning, organizing, Leading dan controlling saja, tetapi ada faktor lain juga yaitu budaya organisasi. Artinya jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga akan baik dan meningkat dalam menwujudkan tujuan perusahaan maka budaya organisasi mempengaruhi jalannya kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen & Rahmadhani (2020); Arianty (2015); (Prayogi & Rialdy, 2018); (Jufrizen, 2017), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2021) dan (Indajang et al., 2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap

komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.1 : Paradigma Penelitian

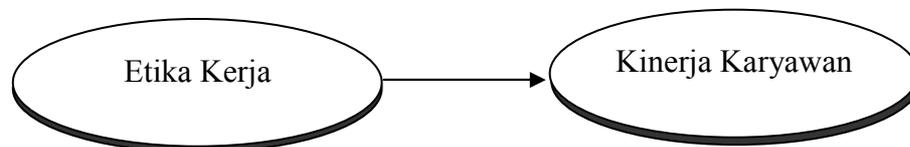
2.2.2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi banyak aspek yang mendukung terciptanya kinerja yang baik salah satunya yaitu etika kerja, etika kerja yang baik maka akan membuat atau menciptakan kinerja karyawan yang baik pula, etika kerja adalah acuan tingkah laku atau sebagai pedoman untuk karyawan dalam bekerja dan juga norma atau budaya yang mendorong seseorang untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hasibuan (2016), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan Menurut Ernawan (2007) “etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia”. Faktor dari etika kerja salah satunya adalah peraturan perusahaan, semakin karyawan mematuhi peraturan dalam suatu perusahaan maka semakin baik pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Budianto et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu:



Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

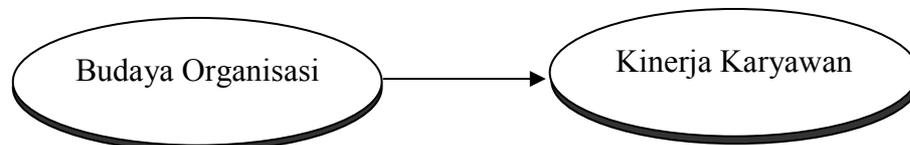
2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Didalam suatu perusahaan memiliki Budaya organisasi dan salah satu faktor budaya organisasi adalah orientasi timserta salah satu faktor dalam kepuasan kerja yaitu faktor karyawan dan pekerjaan, maka dari itu jika orientasi tim dalam suatu perusahaan baik maka karyawan dan pekerjaan yang dilakukan maka akan semakin baik pula.

Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif, sedangkan Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Putrana et al., 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Xaverius, 2016), (Hasibuan, 2015), (Handayani & Arianty, 2010), (H. Tanjung, 2016), (Rivai, 2020), (Bismala, 2020), (Jufrizen, 2017), dan (Krisnaldy et al., 2019) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu :



Gambar 2.3. Paradigma Penelitian

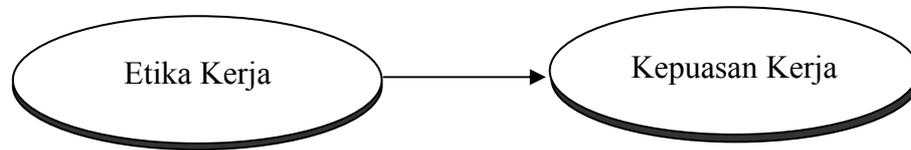
2.2.4. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja bisa dibilang juga adalah pola atau tata cara tingkahlaku yang dijadikan pedoman dalam suatu organisasi, faktor etika kerja yaitu motivasi dan pembinaan serta salah satu faktor dalam kepuasan kerja adalah karyawan, sehingga jika suatu karyawan mendapatkan motivasi dan pembinaan yang baik maka karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam berkerja.

Menurut Zainuri (2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Sedangkan Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Robbins & Judge, 2012)

Dari hasil yang pernah diteliti oleh (Bhastary, 2020), (Maulida et al., 2018) bahwasannya hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu :



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

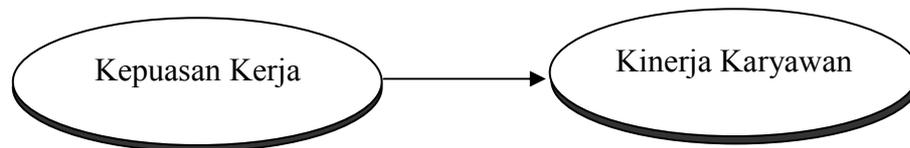
kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan kepuasan kerja biasanya disebut dengan Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan dari pekerjaan mereka mau itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atau tolak ukur dari tingkat kepuasan dalam bekerja di dalam suatu pekerjaan yang mereka lakukan, jika kepuasan yang baik maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. (Putriawan et al., 2017) sedangkan E. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adhan et al., 2020), (Arifin, 2017), (Arda, 2017), (Jufrizen, 2016), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Sembiring et al., 2021), (Mujiatun, 2015), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Harahap &

Tirtayasa, 2020) dan (Wahyudi & Tupti, 2019) memiliki hasil antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu :



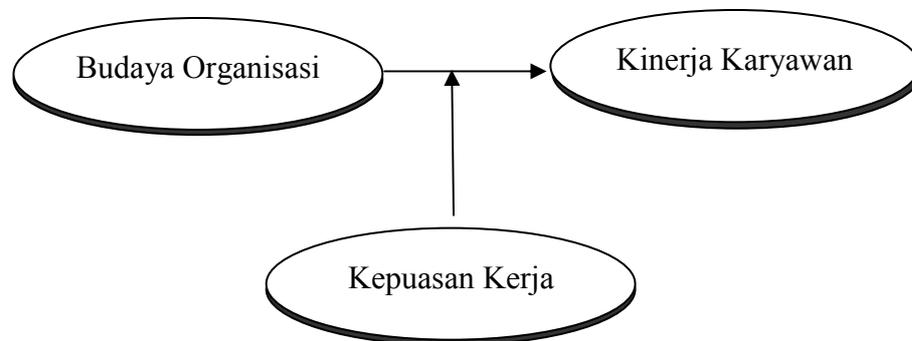
Gambar 2.5. Paradigma Penelitian

2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Di dalam suatu perusahaan terdapat Budaya organisasi dalam yaitu tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pola kebiasaan yang sering dilakukan didalam suatu perusahaan, budaya organisasi sendiri dapat mempengaruhi yang dinamakan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja sendiri yang berkaitan dimana karyawan tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan sedangkan kinerja karyawan tentang sebuah pencapaian antara baik buruknya karyawan dalam menjalankan tugas mereka sebagai karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Reza Amelia, 2019), (Burhanetal.,2013) dan (Hidayat, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dirumuskan paradigma penelitian sebagai kerangka konseptual yaitu :



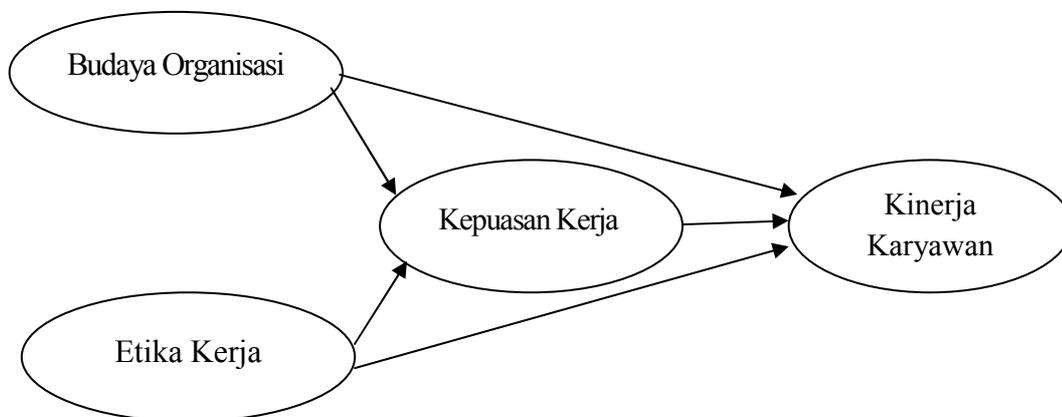
Gambar 2.6. Paradigma Penelitian

2.2.7. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Mangkunegara & Prabu (2010) mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan menurut (Griffin & Ebert, 2006) etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Serta pengertian Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan dari pekerjaan mereka mau itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atau tolak ukur dari tingkat kepuasan dalam bekerja di dalam suatu pekerjaan yang mereka lakukan.

Salah satu faktor dari kinerja karyawan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, faktor dari etika kerja yaitu orientasi tim dan gaya bicara, sementara itu faktor mengukur kepuasan kerja ialah finansial, apabila karyawan memenuhi salah satu faktor-faktor tersebut maka kinerja karyawan akan berjalan dengan optimal dan semestinya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja.



Gambar 2.7. Paradigma model analisis Jalur

2.3. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atau anggapan sementara terhadap masalah yang ada dan masih bersifat praduga atau dugaan dan masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka hipotesis peneliti ini adalah :

- a. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.
- b. Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.
- c. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.
- d. Etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.

- f. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.
- g. Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut (Martono, 2010).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Seperti telah dikemukakan, terdapat tiga bentuk hubungan yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/ *reciprocal* / timbal balik (Sugiyono, 2010).

3.2. Definisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

3.2.1. Kinerja Karyawan (Y)

Bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Jumlah Pekerjaan
2	Kualitas pekerjaan
3	Ketepatan waktu
4	Kehadiran
5	Kemampuan kerja sama

Sumber: (Bangun, 2012)

3.2.2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sesuatu dasar atau norma dan kebiasaan yang ada di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan dan biasanya menjadi karakteristik di dalam organisasi tersebut. Adapun indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2
Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator
1	Lingkungan usaha
2	Nilai-nilai
3	Pahlawan
4	Ritual
5	Jaringan komunikasi

Sumber : (Tika, 2008)

3.2.3. Etika Kerja

Etika Kerja adalah acuan tingkah laku dan nilai-nilai yang baik bagi seorang karyawan, dan biasanya menjadi pedoman untuk karyawan. Adapun indikator dari Etika kerja dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 3.3
Indikator Etika Kerja

No	Indikator
1	Bertanggung jawab
2	Kerja yang positif
3	Displin kerja
4	Tekun
5	Pendidikan

Sumber : (Alwiyah, 2007)

3.2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sikap atau perasaan positif seorang karyawan dalam menerima pekerjaan mereka biasanya menyenangkan atau tidaknya menjadi tolak ukur dari tingkat kepuasan itu sendiri. Maka indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.4
Indikator Kepuasan Kerja

No	Indikator
1	Pencapaian nilai
2	Pekerjaan itu sendiri
3	Pemenuhan kebutuhan
4	Ketidaksesuaian
5	Keadilan
6	Komponen watak atau genetik

Sumber : (Anwar et al., 2019)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi tempat penelitian ini dilakukan yaitu pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan yang beralamat di Jl. Prof.

HM. Yamin Sh No.13, Sidodadi, Kel. Perintis, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai pada bulan Maret 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel waktu kegiatan penelitian di bawah ini :

Tabel 3.5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan/Minggu																							
		Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																				
2	Pra Riset					■	■																		
3	Penyusunan Proposal						■	■	■																
4	Bimbingan Proposal									■	■														
5	Seminar Proposal											■													
6	Riset												■	■											
7	Penulisan Skripsi													■	■	■	■	■							
8	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Witel Medan yang berjumlah sebanyak 70 orang.

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dalam penelitian”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *Total Sampling* dengan alasan bahwa jumlah populasi dalam penelitian belum mencapai 100 orang, maka peneliti menentukan sampel dalam penelitian ini diambil secara keseluruhan yaitu sebanyak 70 karyawan.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian berupa data-data mengenai persepsi responden dalam setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara

Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab dengan manager dan para karyawan yang bersangkutan untuk memberikan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kegiatan wawancara dilakukan dengan terstruktur/terpimpin, yaitu dengan menggunakan pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti. Kegiatan wawancara dilakukan pada waktu melakukan observasi pada awal penelitian.

3.5.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden yang menjadi objek penelitian yaitu yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi pilihan dan setiap jawaban diberikan bobot nilai sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.6
Penilaian Skala *Likert's*

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x - (\sum x)^2\} \{n \sum y - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018).

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- 1) Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- 2) Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut (Sugiyono, 2018) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Kriteria pengujiannya:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cranbach alpha* $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cranbach alpha* $< 0,60$ maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

3.6. Teknik Analisis Data

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. Menurut (Santoso, 2014) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Menurut Latan, H dan Ghazali (2012), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis covariance based dengan component based PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

- 1) Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.
- 2) Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.6.1 Measurement (Outer) Model

3.6.1.1 Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program SmartPLS 2.0. Prosedur pengujian validitas adalah convergent validity yaitu dengan mengkorelasikan skor item (component score) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Imam Ghazali & Fuad, 2008).

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau cronbachs alpha dan composite reliability. Item pengukuran dikatakan reliable jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra & Dash, 2016).

3.6.2 Structural (Inner) Model

Tujuan dari uji structural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari partial least square itu sendiri. Structural atau inner model dapat diukur dengan melihat nilai R- Square model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variable dalam model. Kemudian langkah selanjutnya adalah estimasi koefisien jalur yang merupakan nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural yang diperoleh dengan prosedur bootstrapping dengan nilai yang dianggap signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance level 10%) untuk masing-masing hubungannya.

3.6.3 Alasan Menggunakan Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Data tidak harus terdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala teori, ordinal, interval sampai ratio digunakan pada model yang sama), dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. Karena lebih menitikberatkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka misspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif, dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam covarian based SEM karena akan terjadi unidentified model (I Ghozali & Latan, 2012).

Berikut adalah beberapa alasan penggunaan PLS pada penelitian ini:

1. Algoritma PLS tidak terbatas hanya untuk hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang bersifat reflektif saja, tetapi algoritma PLS juga dipakai untuk hubungan yang bersifat formatif.
2. PLS dapat digunakan untuk menaksir model path
3. PLS dapat digunakan untuk model yang sangat kompleks yaitu terdiri dari banyak variabel laten dan manifest tanpa mengalami masalah dalam estimasi data.
4. PLS dapat digunakan ketika distribusi data sangat miring atau tidak tersebar diseluruh nilai rata-ratanya
5. PLS dapat digunakan untuk menghitung variabel moderator secara langsung, karena penelitian ini sendiri terdiri dari 1 variabel moderator.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X1 yaitu Budaya Organisasi, 10 pertanyaan untuk variabel X2 yaitu Etika Kerja, 10 pertanyaan untuk variabel Y2 yaitu Kinerja Karyawan, dan 12 pertanyaan untuk variabel Y1 yaitu Kepuasan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 70 orang karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skla likert*.

Tabel 4.1.
Penilaian Skala Likert

Opsi Jawaban	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Ketentuan tabel 4.1 di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1, X2, Y1, Y2 (Budaya organisasi, Etika kerja, Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja). Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat dari karakteristik responden.

4.1.2. Identitas Responden/ Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang akan diteliti, maka dapat dilihat dari karakteristik responden. Data dalam tabel berikut ini menunjukkan identitas responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, rentan usia dan tingkat pendidikan dari responden.

Tabel 4.2.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	51	72.9	72.9	72.9
Perempuan	19	27.1	27.1	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden, dalam penelitian ini mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 51 orang karyawan (72,9%) sedangkan minoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang karyawan (27,1%).

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk mayoritas didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 51 orang atau sebesar 72,9%. Hal ini disebabkan karena perusahaan tersebut banyak menggunakan karyawan laki-laki untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan ini.

Tabel 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	55	78.6	78.6	78.6
31-41 Tahun	10	14.3	14.3	92.9
41-50 Tahun	4	5.7	5.7	98.6
> 51 Tahun	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan tabel karakteristik usia responden di atas, dapat dijelaskan bahwa mayoritas frekuensi usia responden dengan rentang usia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 55 orang karyawan dengan presentase (78,6%). Frekuensi terbanyak kedua yaitu ada usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 10 orang karyawan dengan presentase (14,3%), yang ketiga yaitu 41-50 tahun yaitu sebanyak 4 orang karyawan dengan presentase (5,7%). Dan jumlah frekuensi responden yang terendah adalah >50 tahun yaitu sebanyak 1 orang karyawan dengan presentase (1,4%).

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk mayoritas memiliki usia dengan rentang 20-30 tahun yang berjumlah 55 orang atau sebesar 78,6%. Hal ini disebabkan oleh karena banyaknya karyawan yang bekerja lebih produktif dan lebih bersemangat dalam rentang tingkat usia tersebut dan karena usia mereka yang cukup mudah untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	22	31.4	31.4	31.4
	Diploma	11	15.7	15.7	47.1
	Strata 1 (S1)	37	52.9	52.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan tabel karakteristik tingkat pendidikan di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan tingkat pendidikan strata 1 yaitu sebanyak 37 orang karyawan dengan presentase (52,9%). Frekuensi responden kedua yaitu SMA yaitu sebanyak 22 orang karyawan dengan presentase (31,4%), yang ketiga yaitu diploma sebanyak 11 orang karyawan dengan presentase (15,7%).

Berdasarkan hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 dengan jumlah 37 orang atau sebesar 52,9%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart kualifikasi pendidikan di PT. Telekom Indonesia Cabang Medan memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat pendidikan tersebut para karyawan diharapkan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan jurusannya masing-masing.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.

Analisis data variabel penelitian selanjutnya akan menampilkan tabel hasil jawaban dari para responden dari angket yang sudah disebarkan mengenai Budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

4.1.2.1 Variabel Budaya Organisasi (X1)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Budaya Organisasi, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

Tabel 4.5.
Skor Angket Variabel X1 (Budaya Organisasi)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	67,1	22	31,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100
2	28	40,0	38	54,3	3	4,3	1	1,4	0	0	70	100
3	41	58,6	23	32,9	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
4	33	47,1	33	47,1	4	5,7	0	0	0	0	70	100
5	36	51,4	25	35,7	5	7,1	4	5,7	0	0	70	100
6	33	47,1	28	40,0	5	7,1	3	4,3	1	1,4	70	100
7	38	54,3	27	38,6	4	5,7	1	1,4	0	0	70	100
8	42	60,0	21	30,0	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
9	47	67,1	19	27,1	3	4,3	1	1,4	0	0	70	100
10	36	51,4	21	30,0	9	12,9	4	5,7	0	0	70	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Dari tabel 4.5. di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 47 orang dengan presentase sebanyak (67,1%), yaitu tentang pernyataan saya merasa nyaman bekerja di lingkungan perusahaan.

2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase (54,3%), yaitu tentang pernyataan saya merasa peralatan kerja di perusahaan sudah memadai.
3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase (58,6%), yaitu tentang pernyataan perusahaan saya menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju, yaitu sama-sama sebanyak 33 orang dengan persentase (47,1%), yaitu pernyataan tentang peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas karyawan.
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase (51,4%), yaitu pernyataan tentang saya merasa pemimpin dapat membimbing saya kearah lebih baik.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase (47,1%), yaitu pernyataan tentang pemimpin saya mampu mengontrol kinerja karyawan.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase (54,3%), yaitu pernyataan tentang perusahaan melakukan kegiatan diluar rutinitas kinerja setiap tahunnya.

8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase (60,0%), yaitu pernyataan tentang kegiatan diluar rutinitas berguna untuk keakraban para karyawan.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase (67,1%), yaitu pernyataan tentang informasi mengenai perusahaan disampaikan melalui komunikasi yang efektif.
10. Dari jawaban pertanyaan kesepuluh mayoritas responden dalam penelitian ini memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase (51,4%), yaitu pernyataan tentang komunikasi sarana menyampaikan informasi.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel Budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 47 orang (67,1%), yaitu pada pernyataan pertama dan kesembilan tentang saya merasa nyaman bekerja di lingkungan perusahaan dan informasi mengenai perusahaan disampaikan melalui komunikasi yang efektif.

4.1.2.2. Variabel Etika Kerja (X2)

Data di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Etika Kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rangkuman tabel skor penilaian di bawah ini :

Tabel 4.6.
Skor Angket Variabel X2 (Etika Kerja)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	67,1	22	31,4	1	1,4	0	0	0	0	70	100
2	28	40,0	38	54,3	3	4,3	1	1,4	0	0	70	100
3	41	58,6	23	32,9	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
4	33	47,1	33	47,1	4	5,7	0	0	0	0	70	100
5	36	51,4	25	35,7	5	7,1	4	5,7	0	0	70	100
6	33	47,1	28	40,0	5	7,1	3	4,3	1	1,4	70	100
7	38	54,3	27	38,6	4	5,7	1	1,4	0	0	70	100
8	42	60,0	21	30,0	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
9	47	67,1	19	27,1	3	4,3	1	1,4	0	0	70	100
10	36	51,4	21	30,0	9	12,9	4	5,7	0	0	70	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Dari tabel 4.6 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase sebanyak (67,1%), yaitu pernyataan tentang saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase (54,3%), yaitu pernyataan tentang saya tidak pernah menunda waktu dalam kerja.
3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 41 orang dengan persentase (58,6%), yaitu pernyataan tentang saya mampu bekerja sama dengan atasan dan teman dekat.

4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju, yaitu sama-sama sebanyak 33 orang dengan persentase (47,1%), pertanyaannya yaitu lingkungan pekerjaan saya membebaskan saya berfikir yang positif.
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase (51,4%), yaitu pernyataan tentang yaitu saya datang dan pulang tepat waktu.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase (47,1%), yaitu pernyataan tentang saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase (54,3%), yaitu pernyataan tentang sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase (60,0%), yaitu pernyataan tentang sebagai karyawan saya sudah melaksanakan pekerjaan dengan baik.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 47 orang dengan persentase (67,1%), yaitu pernyataan tentang pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.
10. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih setuju, yaitu banyak 36 orang dengan persentase (51,4%), yaitu

pernyataan tentang materi pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel etika kerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 47 orang (67,1%), yaitu pada pernyataan kesembilan tentang pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja.

4.1.2.3. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja :

Tabel 4.7.
Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	50	71,4	13	18,6	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
2	24	34,3	32	45,7	11	15,7	3	4,3	0	0	70	100
3	46	65,7	17	24,3	5	7,1	2	2,9	0	0	70	100
4	36	51,4	28	40,0	4	5,7	2	2,9	0	0	70	100
5	35	50,0	24	34,3	6	8,6	5	7,1	0	0	70	100
6	28	40,0	29	41,4	6	8,6	7	10,0	0	0	70	100
7	30	42,9	29	41,4	8	11,4	2	2,9	1	1,4	70	100
8	28	40,0	30	42,9	7	10,0	3	4,3	2	2,9	70	100
9	38	54,3	25	35,7	6	8,6	1	1,4	0	0	70	100
10	30	42,9	30	42,9	6	8,6	4	5,7	0	0	70	100
11	32	45,7	28	40,0	8	11,4	2	2,9	0	0	70	100
12	46	65,7	21	30,0	2	2,9	1	1,4	0	0	70	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Dari tabel 4.7 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase sebanyak (71,4%), yaitu pernyataan tentang saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini.
2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase (45,7%), yaitu pernyataan tentang saya selalu mendapatkan nilai yang terbaik.
3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase (65,7%), pertanyaannya yaitu saya senang dengan pekerjaan saya.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase (51,4%), yaitu pernyataan tentang saya tidak tertekan dalam bekerja.
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 36 orang dengan persentase (50,0%), yaitu pernyataan tentang gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase (41,4%), yaitu pernyataan tentang saya puas dengan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan saya.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase (42,9%), yaitu pernyataan tentang saya belum mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan.

8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase (42,9%), yaitu pernyataan tentang anggaran selalu ada disetiap pekerjaan.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase (54,3%), yaitu pernyataan tentang instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
10. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju, yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase (42,9%), yaitu pernyataan tentang instansi memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan.
11. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 32 orang dengan persentase (45,7%), yaitu pernyataan tentang pekerjaan saya menawarkan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri.
12. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 46 orang dengan persentase (65,7%) yaitu pernyataan tentang saya mendapatkan banyak pelajaran dalam mengejar pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel kepuasan kerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 50 orang (71,4%), yaitu pada pernyataan pertama tentang saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini.

4.1.2.4. Variabel Kinerja karyawan (Y2)

Adapun hasil data yang telah dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini menunjukkan seberapa banyak frekuensi responden yang menjawab pertanyaan tentang variabel Kepuasan Kerja yaitu :

Tabel 4.8.
Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

No.	Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	6,0	20	28,6	4	5,7	3	4,3	1	1,4	70	100
2	58	82,9	5	7,1	3	4,3	3	4,3	1	1,4	70	100
3	53	75,7	7	10,0	5	7,1	4	5,7	1	1,4	70	100
4	51	72,9	13	18,6	2	2,9	4	5,7	0	0	70	100
5	48	68,6	15	21,4	3	4,3	1	1,4	0	0	70	100
6	8	11,4	33	47,1	23	32,9	3	4,3	3	4,3	70	100
7	51	72,9	12	17,1	3	4,3	2	2,9	2	2,9	70	100
8	52	74,3	13	18,6	2	2,9	3	4,3	0	0	70	100
9	61	87,1	6	8,6	3	4,3	0	0	0	0	70	100
10	58	82,9	9	12,9	1	1,4	2	2,9	0	0	70	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Dari tabel 4.8 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

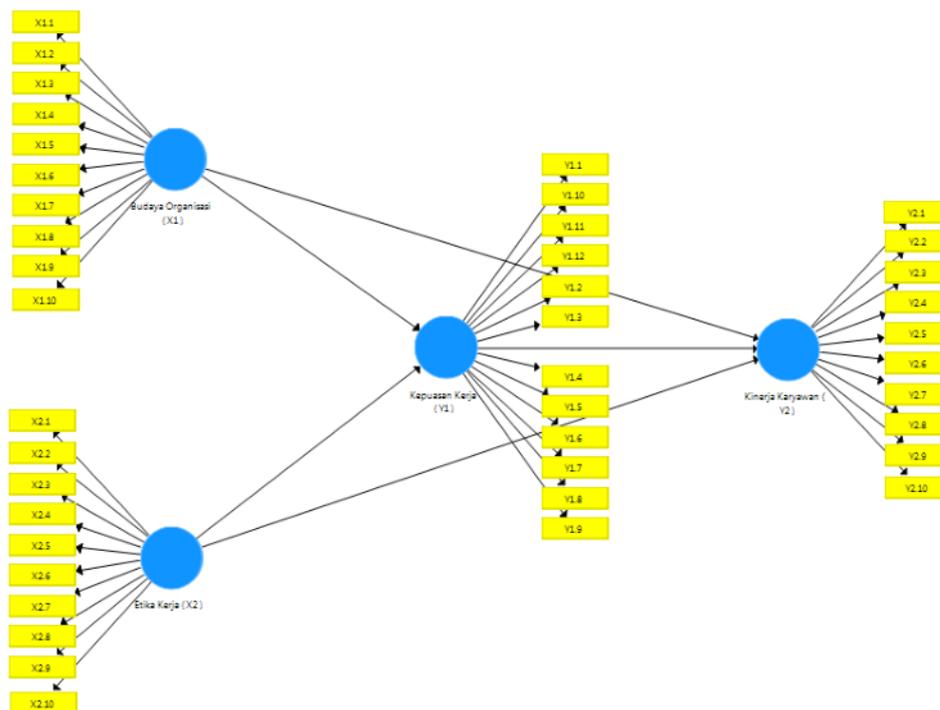
1. Dari jawaban pertanyaan pertama mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 42 orang dengan persentase sebanyak (6,0%), yaitu pernyataan tentang apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.
2. Dari jawaban pernyataan kedua mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 58 orang dengan persentase (82,9%) yaitu pernyataan tentang saya memiliki banyak tugas di tempat kerja.

3. Dari jawaban pernyataan ketiga mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 53 orang dengan persentase (75,7%) yaitu pernyataan tentang saya terampil dalam bekerja.
4. Dari jawaban pernyataan keempat mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju, yaitu sebanyak 51 orang dengan persentase (72,9%) yaitu pernyataan tentang saya melakukan pekerjaan berdasarkan instansi.
5. Dari jawaban pernyataan kelima mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 48 orang dengan persentase (68,6%) yaitu pernyataan tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
6. Dari jawaban pernyataan keenam mayoritas responden memilih setuju, yaitu sebanyak 33 orang dengan persentase (47,1%) yaitu pernyataan tentang tidak selalu melalaikan pekerjaan.
7. Dari jawaban pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 51 orang dengan persentase (72,9%) yaitu pernyataan tentang saya tidak pernah bolos dalam bekerja.
8. Dari jawaban pernyataan kedelapan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 52 orang dengan persentase (74,3%) yaitu pernyataan tentang saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.
9. Dari jawaban pernyataan kesembilan mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 61 orang dengan persentase (87,1%) yaitu pernyataan tentang saya mampu bekerja sama tim.

10. Dari jawaban pernyataan kesepuluh mayoritas responden memilih sangat setuju, yaitu sebanyak 61 orang dengan persentase (87,1%) yaitu pernyataan tentang saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Berdasarkan hasil data frekuensi pada variabel kinerja karyawan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia Tbk mayoritas responden memilih jawaban Sangat Setuju sebanyak 50 orang (71,4%), yaitu pada pernyataan kesembilan tentang pernyataan tentang saya mampu bekerja sama tim.

Langkah selanjutnya data instrumen penelitian yang telah dikumpulkan berdasarkan variabel, diuji dengan menggunakan *partial least square* (PLS) yang merupakan analisis multivariat dalam generasi kedua menggunakan permodelan persamaan structural (*structural equation model/SEM*). Ada dua tahapan kelompok dalam menganalisis SEM-PLS: (1). Analisis model pengukuran (*outer model*), (2) Analisis model struktural (*Inner Model*). Desain penelitian yang akan dilakukan di mana terlihat pengaruh variabel yang akan diuji dan indikator dari setiap variabel penelitian dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1. Desain Permodelan Persamaan Struktural

4.1.3. Analisis Data

4.1.3.1. Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

4.1.3.1.1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outermodel)* menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas Diskriminan (*discriminant validity*).

1. Construct Reliability dan 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 4.9.
Composite Reliability

Composite Reliability	
X1	0,765
X2	0,892
Y1	0,921
Y2	0,905

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

- 1) Variabel budaya organisasi (X1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* budaya organisasi (X1) adalah $0,765 > 0.6$
- 2) Variabel etika kerja (X2) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* etika kerja (X2) adalah $0.892 > 0.6$
- 3) Variabel Kepuasan Kerja (Y1) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja (Y1) adalah $0.921 > 0.6$.
- 4) Variabel Kinerja Karyawan (Y2) adalah reliabel, karena nilai *composite reliability* Kinerja Karyawan (Y2) adalah $0.905 > 0.6$.

Dari tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa *composite reability* semua variabel $> 0,6$ sehingga dengan demikian semua variabel layak untuk diuji pada tahap selanjutnya.

2. Discriminant Validity

Discriminant validty dari model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jikalau korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (I Ghozali & Latan, 2012). Berikut ini merupakan hasil *output* dari uji *discriminant validity* menggunakan SmartPLS:

Tabel 4.10.
Discriminant Validity

Variabel	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan kerja (Y1)	Kinerja karyawan (Y2)
X1.1	0,833	0,100	0,321	0,476
X1.10	0,581	0,581	0,198	0,277
X1.2	0,713	0,346	0,258	0,309
X1.3	0,523	0,054	0,083	0,081
X1.4	0,571	-0,007	0,067	0,147
X1.5	0,377	0,050	-0,117	-0,089
X1.6	0,255	0,134	0,073	0,020
X1.7	0,136	-0,065	-0,023	0,023
X1.8	0,471	0,307	0,240	0,132
X1.9	0,399	-0,078	0,071	0,081
X2.1	0,146	0,560	0,260	0,030
X2.10	0,155	0,676	0,294	0,188
X2.2	0,053	0,769	0,515	0,211
X2.3	0,043	0,529	0,232	0,097
X2.4	0,187	0,695	0,346	0,120
X2.5	0,134	0,698	0,254	0,029
X2.6	0,381	0,664	0,183	0,215
X2.7	0,169	0,629	0,139	0,086
X2.8	0,251	0,728	0,468	0,316
X2.9	0,090	0,764	0,335	0,162
Y1.1	0,343	0,165	0,605	0,441
Y1.10	0,230	0,306	0,777	0,646
Y1.11	0,193	0,462	0,651	0,403
Y1.12	0,269	0,397	0,796	0,596
Y1.2	0,362	0,216	0,747	0,559
Y1.3	0,337	0,403	0,726	0,553
Y1.4	0,408	0,204	0,707	0,669
Y1.5	0,172	0,446	0,645	0,469
Y1.6	0,259	0,303	0,640	0,515
Y1.7	0,160	0,466	0,743	0,502
Y1.8	0,177	0,346	0,585	0,390
Y1.9	0,253	0,472	0,781	0,627
Y2.1	0,474	0,144	0,500	0,739
Y2.10	0,277	0,107	0,470	0,672
Y2.2	0,282	0,179	0,557	0,708
Y2.3	0,137	0,176	0,500	0,610
Y2.4	0,392	0,186	0,636	0,741
Y2.5	0,380	0,186	0,633	0,788
Y2.6	0,380	0,227	0,440	0,626
Y2.7	0,243	0,162	0,549	0,744
Y2.8	0,330	0,135	0,464	0,698
Y2.9	0,352	0,223	0,553	0,650

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Selain menggunakan nilai *loading factor*, metode yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar kuadrat dari *average variance extracted* untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Lacker Criterium*, sebagai berikut:

Tabel 4.11.
Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion)

	Budaya Organisasi	Etika Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0,524			
Etika Kerja	0,229	0,676		
Kepuasan Kerja	0,377	0,497	0,702	
Kinerja Karyawan	0,469	0,246	0,764	0.700

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan tabel tersebut, maka data dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai yang lebih tinggi antara Budaya organisasi (X1) dan Etika Kerja (X2) menjelaskan variabel itu sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya pada kolom yang sama. Kinerja Karyawan (Y2) dan Kepuasan kerja (Y1) bila diamati pada tabel di atas, memiliki nilai 0,764 yang lebih tinggi dibandingkan variabel lain yang berada pada kolom yang sama, dan Moderating Effect (Y1) yang terdapat pada kolom yang sama. Dengan demikian, berdasarkan tabel tersebut, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model data yang diuji di dalam penelitian

ini telah memenuhi syarat atau kriteria yang menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model tersebut mempunyai *diskriminant validity* yang cukup baik, serta sebagai tahapan awal sebelum melakukan pengujian hipotesis setelah melewati berbagai rangkaian pengujian.

3. Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap outer model atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Tabel 4.12
Outer Loading (Measurement Model)

Variabel	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
X1.1	0,833			
X1.10	0,581			
X1.2	0,713			
X1.3	0,523			
X1.4	0,571			
X1.5	0,577			
X1.6	0,555			
X1.7	0,536			
X1.8	0,571			
X1.9	0,599			
X2.1		0,560		
X2.10		0,676		
X2.2		0,769		
X2.3		0,529		
X2.4		0,695		
X2.5		0,698		
X2.6		0,664		
X2.7		0,629		
X2.8		0,728		

X2.9		0,764		
Y1.1			0,605	
Y1.10			0,777	
Y1.11			0,651	
Y1.12			0,796	
Y1.2			0,747	
Y1.3			0,726	
Y1.4			0,707	
Y1.5			0,645	
Y1.6			0,640	
Y1.7			0,743	
Y1.8			0,585	
Y1.9			0,781	
Y2.1				0,739
Y2.10				0,672
Y2.2				0,708
Y2.3				0,610
Y2.4				0,741
Y2.5				0,788
Y2.6				0,626
Y2.7				0,744
Y2.8				0,608
Y2.9				0,650

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

4. Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Imam Ghazali & Latan, 2012). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS :

Tabel 4.13.
Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Cronback Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0,753	0,709	0,765	0,655
Etika Kerja	0,869	0,902	0,892	0,602
Kepuasan Kerja	0,906	0,911	0,921	0,605
Kinerja Karyawan	0,883	0,889	0,905	0,625

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

4.1.3.1.2. Analisis Model Struktural/Structural Model Analysis (*Inner Model*)

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dan model penelitian. Model ini dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen Uji T dan signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *Rsquare*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects*: (a) *Direct effects*; (b) *Indirect effects*; dan (c) *Total effects*. Sebagai berikut :

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 (Juliandi, 2018). 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 4.14. (*R-Square*)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,320	0,300
Kinerja karyawan	0,650	0,634

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Kesimpulan dari pengujian di tabel 4.12. Diatas adalah sebagai berikut : *R-square adjusted* yaitu untuk $Y_1 = 0,300$ sementara $Y_2 = 0,634$ artinya kemampuan variabel X_1 (Budaya Organisasi) dan X_2 (Etika Kerja) dalam menyelesaikan Y_1 adalah sebesar 30,00% ini tergolong lemah ke sedang dan dalam menyelesaikan Y_2 yaitu sebesar 63,40 % dengan demikian tergolong sedang ke kuat.

2. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif 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 4.15. (F-Square)

	Budaya Organisasi (X1)	Etika Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)
Budaya Organisasi (X1)			1,107	0,119
Etika Kerja (X2)			0,262	0,077
Kepuasan Kerja (Y1)				1,168
Kinerja Karyawan(Y2)				

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan data tabel uji F-Square pada tabel 4.15 di atas dapat dipahami bahwa Variabel X1 (budaya organisasi) dan X2 (Etika kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) memiliki nilai $f^2 = 0,119$, maka efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Mediation Effects

Untuk mengetahui effect mediasi dari variabel penelitian yang digunakan dapat dilihat melalui *mediation effects* ada 3 diantaranya yaitu :

- a) Direct effects
- b) Indirect effects; dan
- c) Total effects.

a. Direct Effect

Tujuan analisis *direct effect* (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*endogen*) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*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 tidak signifikan (Juliandi, 2018).

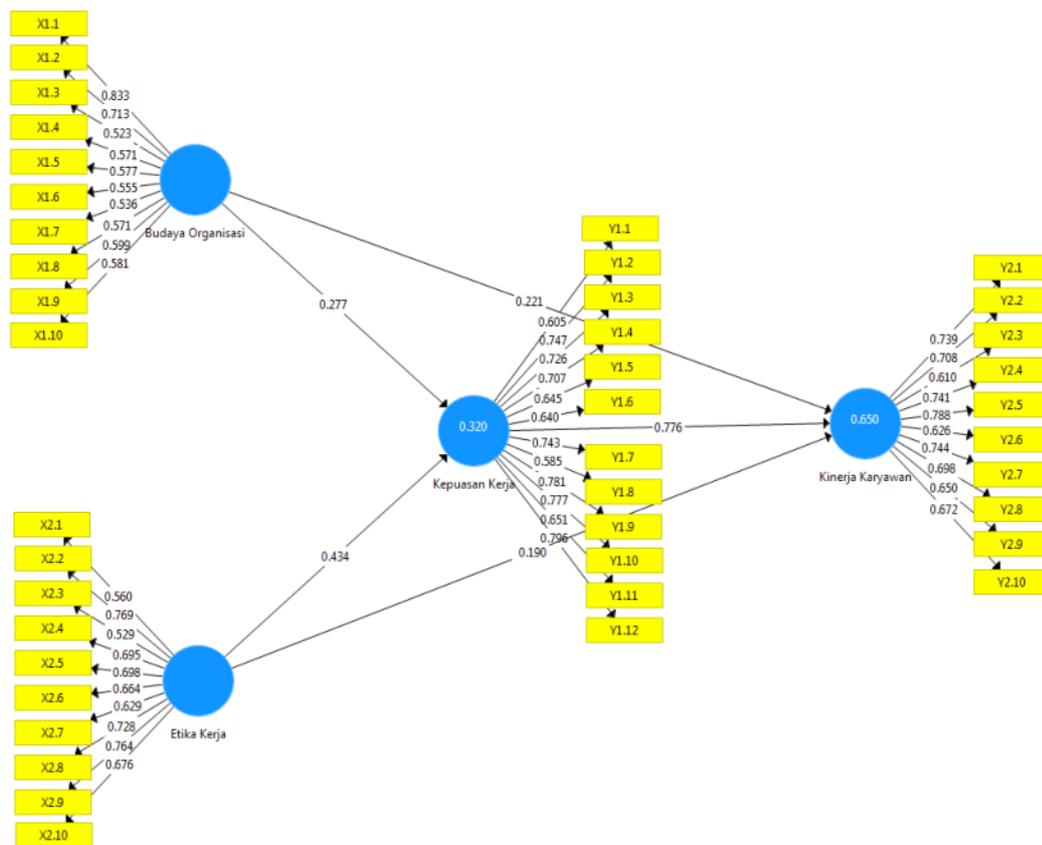
Tabel 4.16. Direct Effect

	Original sampel (O)	P Values
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.277	0.016
Budaya Organisasi(X1) →Kinerja Karyawan(Y2)	0.221	0.031
Etika Kerja(X2) → Kepuasan Kerja(Y1)	0.434	0.000
Etika Kerja(X2) → Kinerja Karyawan(Y2)	0.190	0.001
Kepuasan Kerja (Y1) → Kinerja Karyawan(Y2)	0.776	0.000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Koefisien jalur (*path coefficient*) dalam Tabel 4.15 di atas memperlihatkan bahwa nilai koefisien jalur yang positif yaitu (dilihat pada original sample), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y1: Koefisien jalur = 0.277 dan P-Value = 0.016 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (budaya organisasi) terhadap Y1 (Kepuasan kerja) adalah berpengaruh positif dan signifikan;
- 2) X1 terhadap Y2: Koefisien jalur = 0.221 dan P-Value = 0.031 (< 0.05) artinya, pengaruh X1 (Budaya organisasi) terhadap Y2 (Kinerja karyawan) adalah berpengaruh positif dan signifikan;
- 3) X2 terhadap Y1: Koefisien jalur = 0.434 dan P-Value = 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh X2 (Etika Kerja) terhadap Y1 (Kepuasan kerja) adalah berpengaruh positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Y2: Koefisien jalur = 0.190 dan P-Value = 0.001 (< 0.05) artinya, pengaruh X2 (Etika Kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan;
- 5) Y1 terhadap Y2: Koefisien jalur = 0.776 dan P-Value = 0.000 (< 0.05) artinya, pengaruh Y1 (Kepuasan kerja) terhadap Y2 (Kinerja karyawan) adalah positif dan signifikan;



Gambar 4.2. Hasil Persamaan Struktural Alogaritm Direct Effect

b. Indirect Effect

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 tidak signifikan artinya variabel mediator (Y/Kinerja Karyawan) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X2/Etika Kerja) terhadap suatu variabel endogen (X1/budaya organisasi). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

Tabel 4.17 Indirect Effect

	Original sampel (O)	P Values
Budaya Organisasi (X1) → Kinerja Karyawan (Y2)	0.215	0.022
Etika Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y2)	0.337	0,000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data indirect effect dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Budaya organisasi (X1) secara tidak langsung tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,022 > 0,05$.
- 2) Variabel Etika kerja (X2) secara tidak langsung tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$.

c. Total Effect

Total efek merupakan total dari *direct effect* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Untuk melihat besarnya pengaruh total effect dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel hasil uji di bawah ini :

Tabel 4.18. Total effect

	Original sampel(O)	P Values
Budaya organisasi (X1) → Kepuasan kerja (Y1)	0,277	0,016
Budaya organisasi (X1) → Kinerja karyawan (Y2)	0,346	0,000
Etika kerja (X2) → Kepuasan kerja (Y1)	0,434	0,000
Etika Kerja(X2) → kinerja karyawan(Y2)	0,147	0,031
Kepuasan kerja(Y1) → kinerja karyawan(Y2)	0,776	0,000

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data total effect dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Variabel Budaya organisasi (X1) secara total dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y1) dengan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,016 < 0,05$.
- 2) Variabel Budaya organisasi (X1) secara total dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai effect sebesar 0,436 dan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.
- 3) Variabel Etika Kerja (X2) secara total memiliki nilai signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y1) dengan nilai effect sebesar 0,436 dan nilai perolehan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$.
- 4) Variabel Etika Kerja (X2) secara total memiliki nilai signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai effect sebesar 0,147 dan perolehan *p-value* sebesar $0,031 < 0,05$.
- 5) Variabel Kepuasan kerja (Y1) secara total memiliki signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y2) dengan nilai effect sebesar 0,776 dan perolehan nilai *p-value* sebesar $0,000 > 0,05$.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada *Partial Least Square* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Dalam metode *bootstrapping* juga dapat melihat nilai koefisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan metode *bootstrapping* dari analisis SEM PLS.

Tabel 4.19.
Pengujian Hipotesis Direct Effect

	Original sampel (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)
Budaya Organisasi(X1) → Kepuasan Kerja(Y1)	0.277	0.317	0.115	2.418
Budaya Organisasi(X1) → Kinerja karyawan(Y2)	0.221	0.226	0.102	2.163
Etika Kerja(X2) → Kepuasan Kerja(Y1)	0.434	0.460	0.118	3.668
Etika Kerja(X2) → Kinerja karyawan(Y2)	0.190	0.173	0.097	2.954
Kepuasan Kerja(Y1) → kinerja karyawan(Y2)	0.776	0.764	0.087	8.918

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

1) Pengujian Hipotesis 1 (Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan).

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2,163 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,221 yang menunjukkan arah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic $> t$ tabel.

2) Pengujian Hipotesis 2 (Etika Kerja terhadap kinerja karyawan)

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etika kerja dengan Kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2.954 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,190 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

3) Pengujian Hipotesis 3 (Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja)

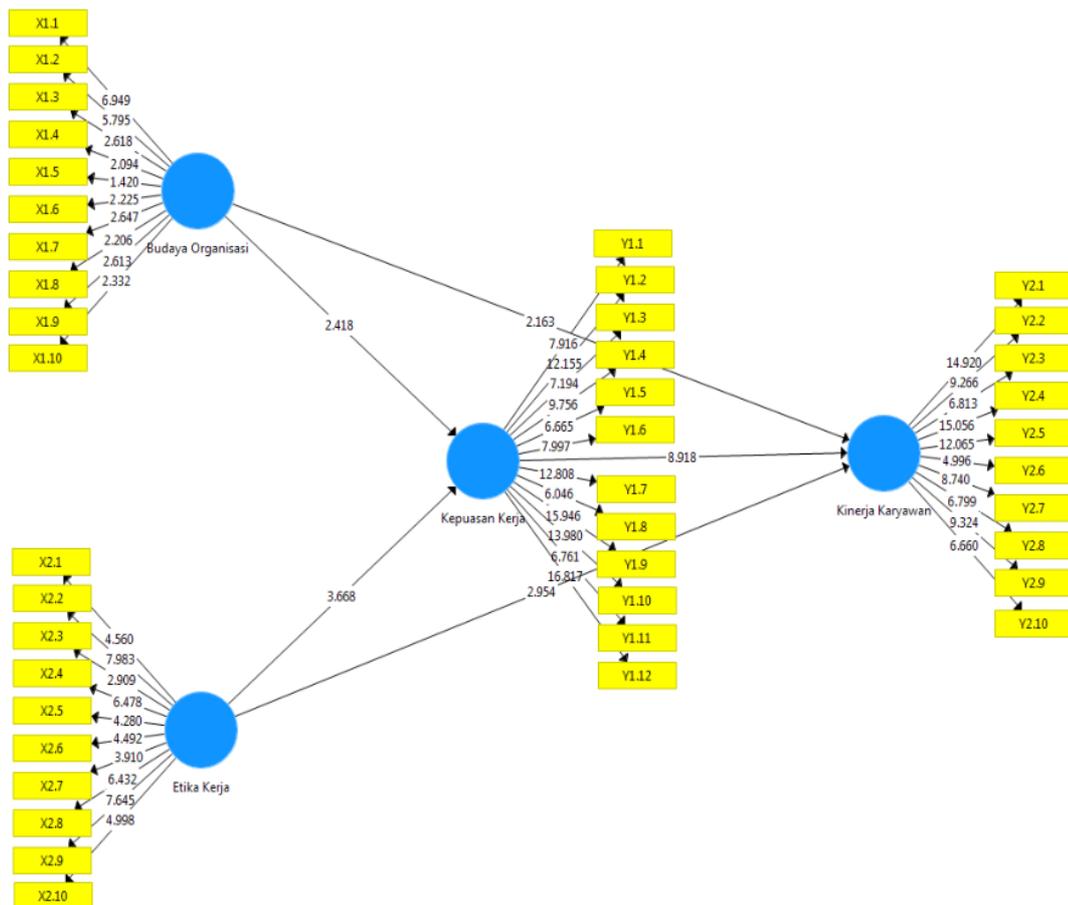
Hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 2.418 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.227 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

4) Pengujian Hipotesis 4 (Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Hasil uji hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etika kerja dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.668 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.434 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja dengan Kepuasan kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H4 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

5) Pengujian Hipotesis 5 (Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil uji hipotesis yang kelima menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 8.918(> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.776 yang menunjukkan arah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai *t* statistic > *t* tabel.



Gambar 4.3. Hasil Persamaan Struktural Bootstrapping

Tabel 4.20.
Pengujian Hipotesis Specific Indirect Effect

	Original sampel (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)
Budaya Organisasi → Kepuasan kerja → Kinerja karyawan	0.215	0.243	0.093	2.301
Etika Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja karyawan	0.337	0.351	0.095	3.559

Sumber : Data Penelitian (diolah) SmartPLS, 2021

6) Pengujian Hipotesis 6 (Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja)

Hasil uji hipotesis yang keenam menunjukkan tentang hasil uji intervening variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 2.301 (< 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.215 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H6 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai t statistic > t tabel.

7) Pengujian Hipotesis 7 (Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja)

Hasil uji hipotesis yang ketujuh menunjukkan tentang hasil uji intervening variabel Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.559 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,337 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah positif namun memberikan nilai sumbangsih pengaruh yang signifikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu, sedangkan kinerja karyawan adalah cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai.

Berdasarkan data hasil penelitian melalui uji hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara langsung dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 2.418 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,277 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini berpengaruh dan signifikan disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis et al. (2018), (Tirtayasa, 2019), (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2017), (Indajang et al., 2020), (Jufrizen et al., 2017), (Jufrizen et al., 2021), (Jufrizen et al., 2018) dan (Wahyudi & Tupti, 2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Etika kerja merupakan sebuah nilai-nilai, sikap dan panduan tingkah laku yang baik bagi individu di dalam suatu perusahaan, sementara itu kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan dan dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel Etika kerja dengan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 2,163 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,221 yang menunjukkan arah hubungan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan memiliki nilai pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Cori & Aji (2019), (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017) (Budianto et al., 2017) serta (Aryana & Winoto, 2017). Hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan pola kebiasaan yang sering dilakukan didalam suatu perusahaan, budaya organisasi sendiri dapat mempengaruhi yang dinamakan dengan kepuasan kerja, kepuasan kerja yaitu dimana karyawan tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 2.418 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.277 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan memiliki nilai pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Xaverius (2016), (Krisnaldy et al., 2019) dan (Wahyuniardi et al., 2018). Hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

4.2.4. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja adalah sebuah pola tingkah laku atau kebiasaan satu karyawan yang dilakukan didalam perusahaan tempat mereka bekerja, etika kerja sendiri yaitu pola tingkah laku atau pun aturan dalam sebuah perusahaan sedangkan Kepuasan kerja mengenai tolak ukur kepuasan karyawan dengan segala jenis pekerjaan yang mereka lakukan dan tentang hasil kerja yang mereka capai.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel Etika Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.668 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.434 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan memiliki nilai pengaruh

yang signifikan antara Etika kerja terhadap kepuasan Kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Bhastary, 2020), (Maulida et al., 2018) dan (A. A. Tanjung, 2019) Hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

4.2.5. Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan dari pekerjaan mereka mau itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atau tolak ukur dari tingkat kepuasan dalam bekerja di dalam suatu pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.918 (> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.776 yang menunjukkan arah hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan memiliki nilai pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Adhan et al (2019),(Harahap & Tirtayasa, 2020) dan (Wahyudi & Tupti, 2019) Hasil dari penelitian mereka menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.2.6. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Budaya organisasi adalah sebuah karakter yang sering dilakukan di dalam suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan biasanya membentuk norma dan nilai yang baik, sementara itu kinerja karyawan adalah kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sementara itu kepuasan kerja sendiri yang berkaitan dimana karyawan tersebut dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 2.301(> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.215 yang menunjukkan arah hubungan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja adalah positif dan memiliki nilai pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Reza Amelia, 2019),(Burhanetal.,2013) dan (Hidayat, 2019) Hasil menunjukkan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.7. Etika Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Etika kerja merupakan sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja, sementara itu kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan dan sementara itu Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap atau perasaan karyawan dari pekerjaan mereka mau itu menyenangkan ataupun tidak menyenangkan atau tolak ukur dari tingkat kepuasan dalam bekerja di dalam suatu pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan data hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis bahwa hubungan antara variabel Etika kerja terhadap Kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 3.559(> 1.995). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0.337 yang menunjukkan arah hubungan antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja adalah positif dan memiliki nilai pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dalam penelitian ini diterima disebabkan nilai $t_{statistic} > t_{tabel}$.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Tbk) - Medan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.
4. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.
5. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.

6. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.
7. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan diketahuinya budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan, maka perusahaan harus lebih meningkatkan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.
2. Dalam etika kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi sejauh mana etika karyawan yang ada dalam bekerja sehingga nantinya juga akan dapat meningkatnya kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik diperlukan kerja sama dalam menerima intruksi komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga karyawan lebih mudah dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Kinerja karyawan terus dapat ditingkatkan dengan tidak mengabaikan tingkat kepuasan kerja karyawan dan berupaya untuk mensinergikan antara budaya organisasi yang ada dengan etika kerja karyawan sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih produktif.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Dalam melakukan penelitian ini penulis masih menemukan beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian salah satunya adalah kesulitan dalam mengolah data yang masih belum baik dan sempurna. Penulis merekomendasikan agar penulis selanjutnya dapat lebih baik lagi dalam mengolah data sehingga akan memperoleh hasil yang sempurna.
2. Pada penelitian ini memiliki keterbatasan variabel etika kerja, hendaknya pada penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum ditulis dan dibahas dalam penelitian ini.
3. Jumlah responden yang hanya 70 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Alwiyah, J. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Sikap-Sikap pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasional Sebagai Mediator*. Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro.
- Anwar, A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy Dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 144–150.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompenasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja (Studi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Aryana, P., & Winoto, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bertens, K. (2000). *Pengantar etika bisnis*. Kanisius.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Bintoro, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. In *Yogyakarta: Gava Media*.
- Bismala, L. (2020). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja : Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 174–187.
- Budianto, A., Pongtuluran, Y., & Syaharuddin, Y. (2017). Pengaruh etika kerja , motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(1), 1–5.

- Burhan, A., Pradhanawati, A., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–13.
- Cori, C., & Aji, G. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. *TRANSAKSI*, 11(2), 24–35.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penarapannya*. Pustaka Pelajar.
- Ernawan, R. E. (2007). *Business Ethics*. Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara.
- Ghozali, I, & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares Konsep. Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Fuad, M. (2008). Structural equation modeling. *Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, & Latan, H. (2012). *Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Business*. Pearson/Prentice Hall, Inc.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2016). Analisis Etika Kerja Berbasis Islam Pada Bank Syariah Di Kota Medan. *Seminar Nasional Ekonomi IV*, 435–456.
- 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*, 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.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98. <https://doi.org/10.30596%2Fijbe.v2i2.6710>
- Jufrizen, Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel

- Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS*. Universitas Batam.
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Komala, K. (2020). *Etos kerja*. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Andi Offset.
- Maith, V. M. (2015). Analisa Pendidikan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Perkasa Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2016). *Marketing research: An applied orientation*. Pearson,.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Refika Aditama*. Bandung.
- Martono, N. (2010). *Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis)*. RajaGrafindo Persada.
- Matondang, M. H. (2008). Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik. In *Yogyakarta: Graha Ilmu*.
- Maulida, A. R., Hamdani, I., & Irfani, F. (2018). Analisis Etika Kerja Islam terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 05(1), 297–316.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v16i2.957>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19.
- Priharjo, R. (2006). *Pengantar etika keperawatan*. Kanisius.
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Putriawan, N. L., Merawati, E. E., & Purwoko, B. (2017). Analisis Strategi Kinerja Karyawan Di PT. Coffe Toffe Indonesia. *EKOBISMAN: Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 226–240.
- Reza Amelia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Boston.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi: konsep kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hedayana Pujaatmuka dan Benyamin Molan. In *Edisi kedelapan. JILID II. Penerbit Prenhalindo. Jakarta*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 57(1), 73–82.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. PT. Gramedia Komputindo.

- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6775>
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen*, 3(5).
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Simajuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinamo, J. (2005). Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. In *Bogor: Grafika Mardi Yuana*.
- Sugiarto, I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Banking and Management Review*, 165–179.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Bisnis (Cetakan ke-15)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tanjung, A. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Di Stie Dan Stih Muhammadiyah Asahan. *Tapanauli Journals*, 53(9), 72–78.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Tika, P. M. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cet. II; Jakarta; PT. In *Bumi Aksara*.

- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat.
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Zainuri, A. (2011). *Pengaruh Etika Kerja dan “Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KJKS/UJKS Koperasi Kab.Pati)”*. IAIN Walisongo.

DATA RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Nur Intan
NPM : 1705160402
Tempat dan tanggal lahir : Tembung, 18 Juli 1999
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Jalan Pasar VI Tembung Gg. Merpati 16

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Misno
Nama Ibu : Rosiyati
Alamat : Jalan Pasar VI Tembung. Gg. Merpati 16

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 101771 Tembung Tamat Tahun 2011
2. SMP Negeri 2 Percut Sei Tuan Tamat Tahun 2014
3. SMA Swasta Padamu Negeri Medan Tamat Tahun 2017
4. Tahun 2017-2021 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Agustus 2021
Hormat Saya,

NUR INTAN



L A M P I R A N

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai

PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk Medan

di Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk melakukan penelitian dengan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk”. Saya mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembangan ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

NUR INTAN

IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
 Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun Diatas 51 Tahun
 Pendidikan Terakhir : SMA S-1
 D-3 S-2

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Bapak/ ibu diharapkan menjawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum bapak/ibu memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban
4. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan	Skor nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kinerja Karyawan (Y)					
Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu					
2. Saya memiliki banyak tugas di tempat kerja.					
3. Saya terampil dalam bekerja .					
4. Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar Instansi.					
5. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6. Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan					
7. Saya tidak pernah Bolos pada saat bekerja					

8. Saya selalu hadir tepat waktu pada jam Kerja					
9. Saya mampu bekerja sama tim					
10. Saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Budaya Organisasi (Y)					
Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya merasa nyaman bekerja dilingkungan perusahaan					
2. Saya merasa peralatan kerja di perusahaan sudah memadai					
3. Perusahaan saya menjunjung tinggi nilai-nilai guna mencapai kinerja yang baik					
4. Peraturan salah satu nilai terpenting untuk meningkatkan kualitas karyawan					
5. Saya merasa pemimpin dapat membimbing saya kearah lebih baik					
6. Pimpinan saya mampu mengontrol kinerja karyawan					
7. Perusahaan melakukan kegiatan diluar rutinitas kerja setiap tahunnya					
8. Kegiatan diluar rutinitas berguna untuk keakraban para karyawan					
9. Informasi mengenai perusahaan disampaikan melalui komunikasi yang efektif					
10. Komunikasi sarana menyampaikan informasi					

Etika Kerja (X2)					
Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2. Saya tidak pernah menunda waktu dalam bekerja					
3. Saya mampu bekerja sama dengan atasan dan teman dekat					
4. Lingkungan pekerjaan saya membebaskan saya berfikir yang positif					
5. Saya datang dan pulang kerja tepat waktu					
6. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
7. Sebagai seorang karyawan saya tekun dalam melaksanakan pekerjaan					
8. Sebagai karyawan saya sudah melakukan pekerjaan dengan baik					
9. Pelatihan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan pengetahuan saya dalam bekerja					
10. Materi pelatihan yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan saya					

Kepuasan Kerja (Z)					
Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini					
2. Saya selalu mendapatkan hasil terbaik					
3. Saya senang dengan pekerjaan saya					
4. Saya tidak tertekan dalam bekerja					
5. Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
6. Saya puas dengan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan saya					
7. Saya belum mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan saya					
8. Anggaran selalu ada disetiap pekerjaan					
9. Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
10. Instansi memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan					
11. Pekerjaan saya menawarkan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri					
12. Saya mendapatkan banyak pelajaran dalam mengerjakan pekerjaan saya					

Lampiran

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk)**

No Resp.	Item Pertanyaan Variabel Budaya Organisasi (X1)										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	44
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	40
9	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	35
13	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43
14	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	46
15	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
16	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
19	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	43
24	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
25	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
26	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
29	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	42
30	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
31	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
32	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
33	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44

34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
39	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	46
40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
43	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
44	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
45	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	45
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
49	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
50	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	45
51	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	45
52	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
53	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	43
54	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
57	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	43
58	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
59	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
60	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	40
61	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	44
62	2	4	5	3	5	4	5	5	4	4	41
63	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	42
64	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
65	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
66	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
67	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
68	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
69	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
70	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47

Lampiran

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk)**

No Resp.	Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Z)												Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	42
3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	49
4	4	5	3	4	3	4	5	2	4	2	5	4	45
5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	47
6	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	53
7	5	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	54
8	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	44
9	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	43
10	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	2	42
11	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	47
12	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	43
13	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	1	2	32
14	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	32
15	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	34
16	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	45
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	46
21	4	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	3	45
22	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	44
23	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	47
24	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	45
25	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	42
26	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	5	5	47
27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47
28	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	45
29	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	45
30	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45
31	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	46
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	45

34	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	44
35	5	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	45
36	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	46
37	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	49
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	45
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51
41	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	43
42	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	43
43	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	48
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	45
46	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	44
47	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46
48	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
49	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
50	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	47
51	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
53	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	58
54	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	56
55	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	3	4	39
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
57	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	55
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	58
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
60	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	44
61	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
62	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	31
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
64	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
67	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	2	4	51
68	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	5	5	55
69	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	57
70	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	56

Lampiran

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
(Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk)**

No Resp.	Item Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	43
2	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	36
3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	41
4	4	3	2	4	5	4	5	2	5	4	38
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	4	3	4	4	5	3	2	4	5	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
10	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	37
11	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	40
12	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
13	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	40
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
23	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
25	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40
26	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
27	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
28	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
29	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	39
30	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43

34	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
35	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	45
38	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
39	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
40	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	40
41	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	37
42	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
43	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	44
44	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	42
45	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	40
46	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	39
47	3	4	4	3	3	5	4	3	4	5	38
48	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	40
49	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	39
50	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	40
51	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
52	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
53	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
54	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	46
55	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	35
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
58	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
60	2	2	4	2	4	2	4	3	4	2	29
61	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39
62	3	2	3	3	2	2	1	1	3	2	22
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
67	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
68	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

Lampiran

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk**

No Resp	Identitas Responden		
	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir
1	2	1	1
2	2	1	1
3	2	1	1
4	2	2	3
5	2	1	3
6	2	1	1
7	2	1	1
8	2	1	3
9	1	2	2
10	2	1	1
11	2	1	3
12	2	1	1
13	1	2	2
14	2	1	1
15	1	3	2
16	1	1	2
17	2	1	1
18	2	1	1
19	1	2	2
20	2	3	3
21	2	1	3
22	1	1	1
23	1	3	2
24	2	1	1

Keterangan		
Jenis Kelamin	1	Laki-laki
	2	Perempuan
Usia	1	20-30 Tahun
	2	31-40 Tahun
	3	41-50 Tahun
	4	> 51 Tahun
Pendidikan Terakhir	1	SMA/Sederajat
	2	Diploma
	3	Strata 1
	4	Strata 2

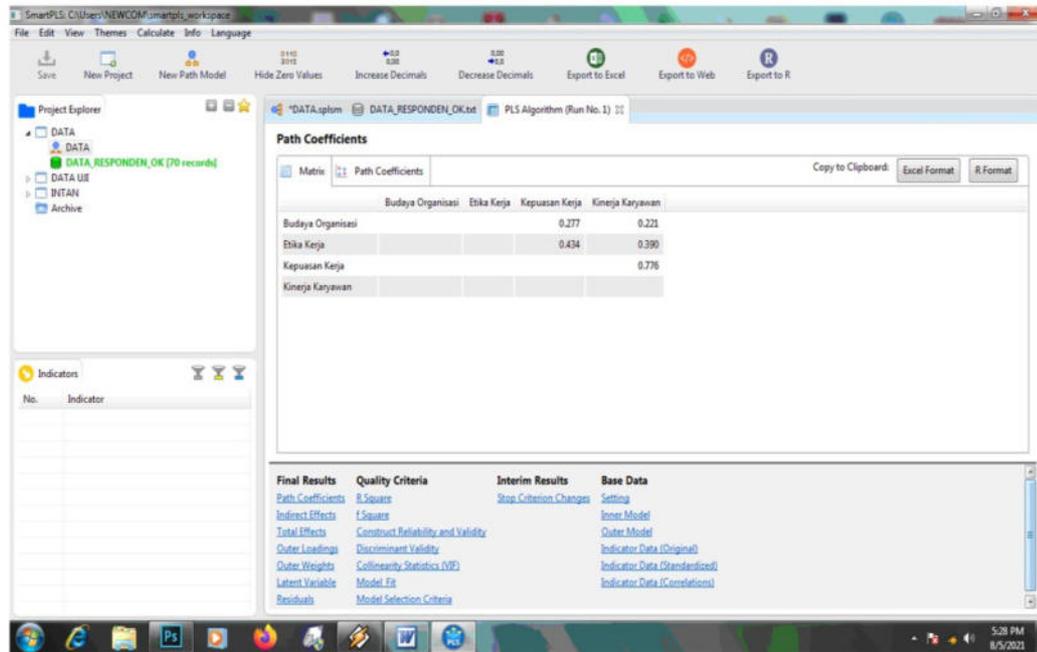
25	1	3	2
26	1	3	2
27	2	1	3
28	2	1	3
29	1	2	3
30	2	3	4
31	1	2	2
32	2	4	2
33	1	2	3
34	1	3	1
35	1	4	2
36	1	3	3
37	2	1	3
38	1	2	3
39	1	2	3
40	1	1	3
41	2	3	3
42	1	3	3
43	1	1	3
44	1	3	4
45	2	2	2
46	1	4	2
47	1	2	2
48	1	2	3
49	2	3	3
50	1	3	1
51	2	2	3
52	2	1	3
53	1	1	3
54	1	2	1
55	2	2	3
56	1	1	3

57	1	1	3
58	1	1	3
59	2	1	3
60	2	3	3
61	1	2	1
62	1	3	3
63	2	4	2
64	1	2	4
65	2	1	3
66	1	1	3
67	1	3	4
68	1	2	3
69	2	1	3
70	1	1	3

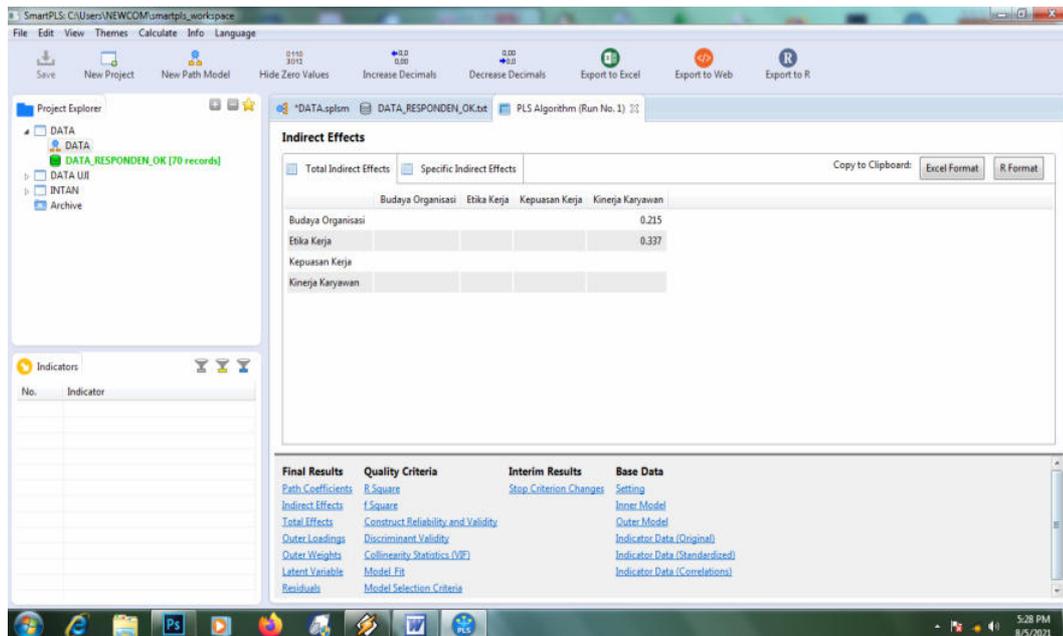
Lampiran

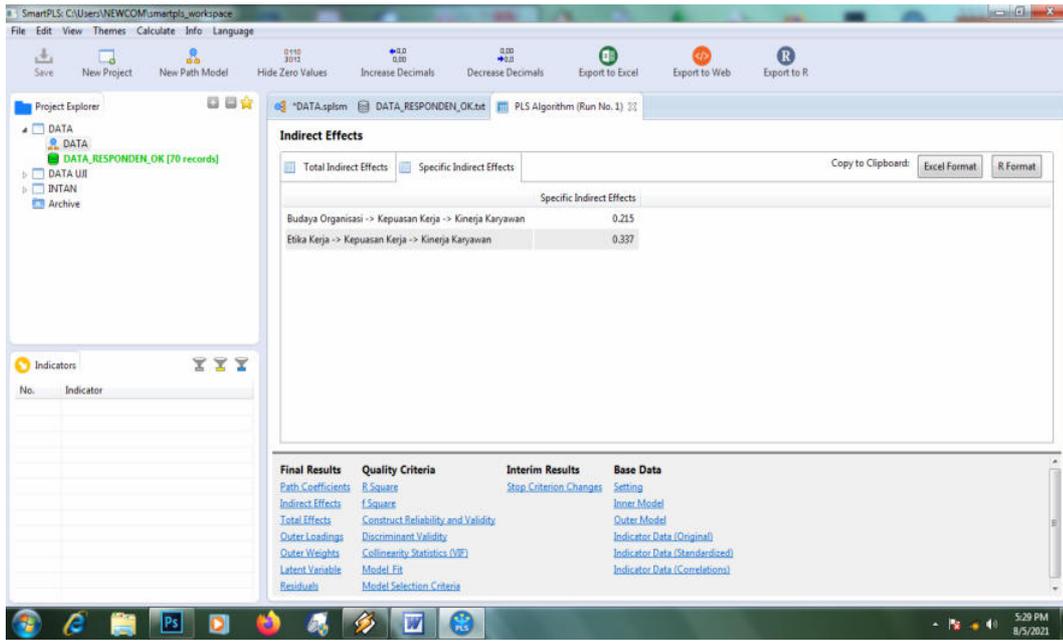
DATA ALGORITHM

Path Coefficient

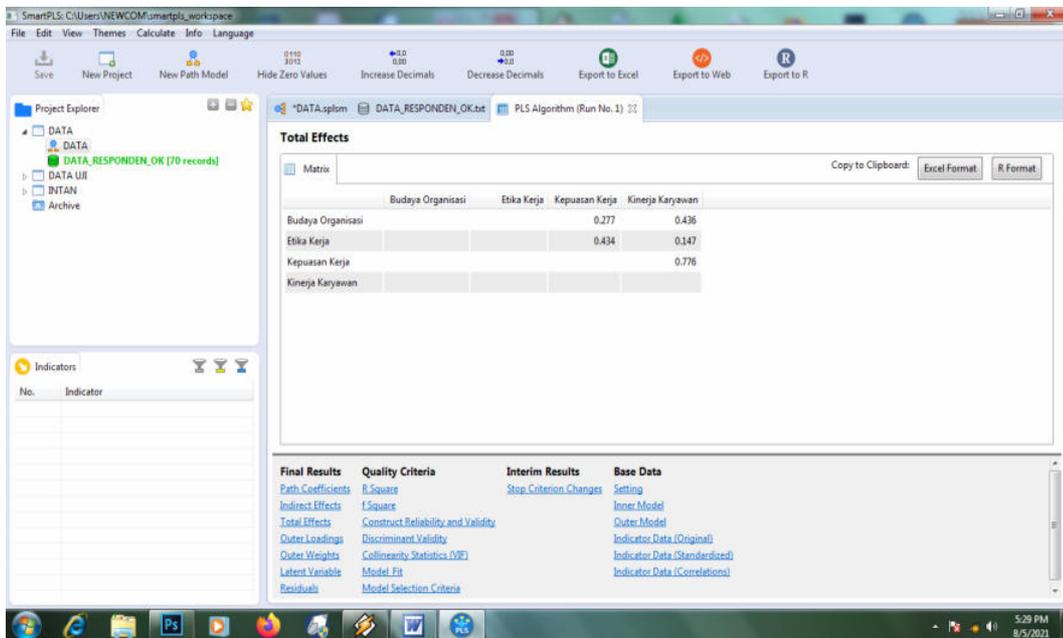


Indirect Effect

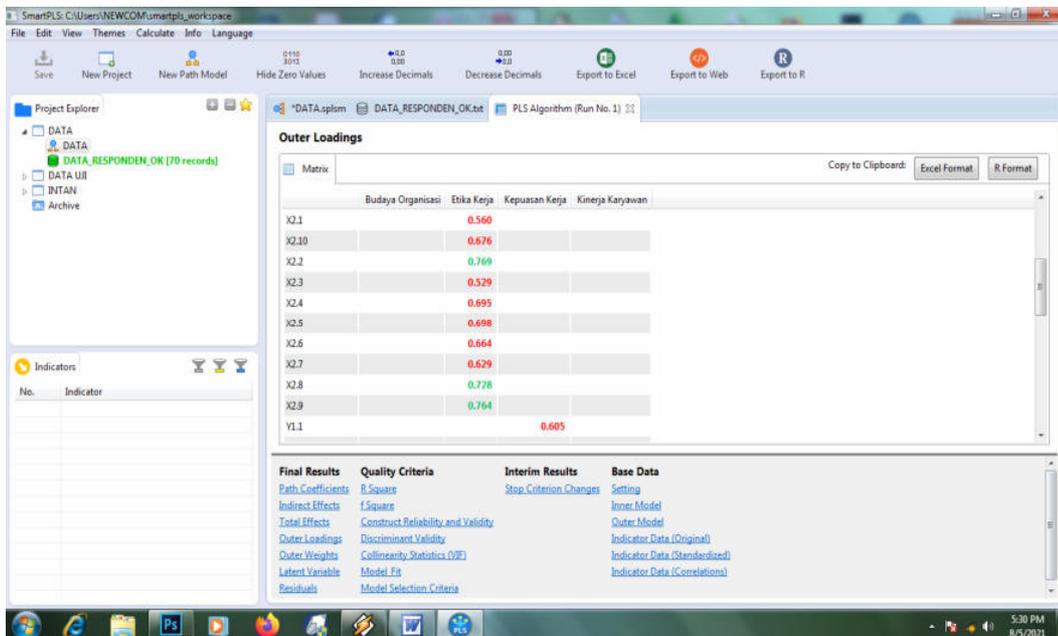
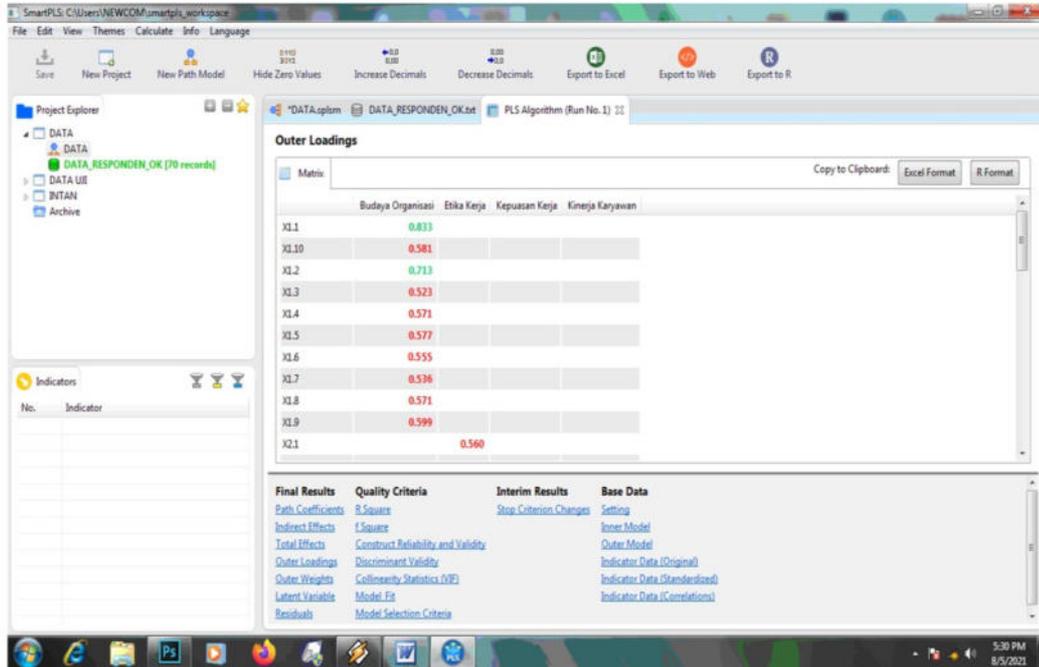


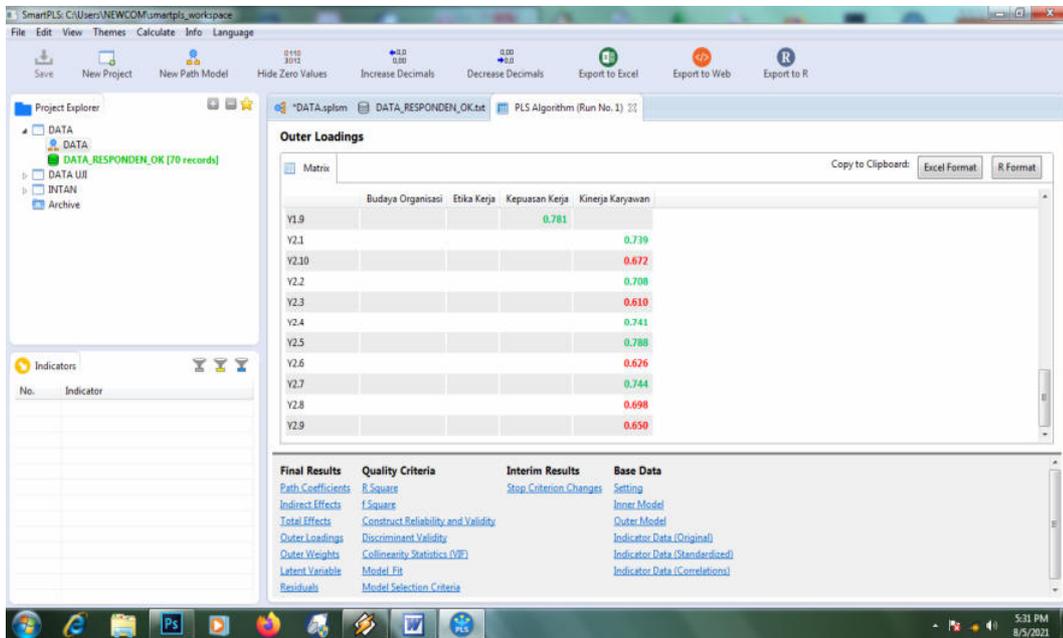
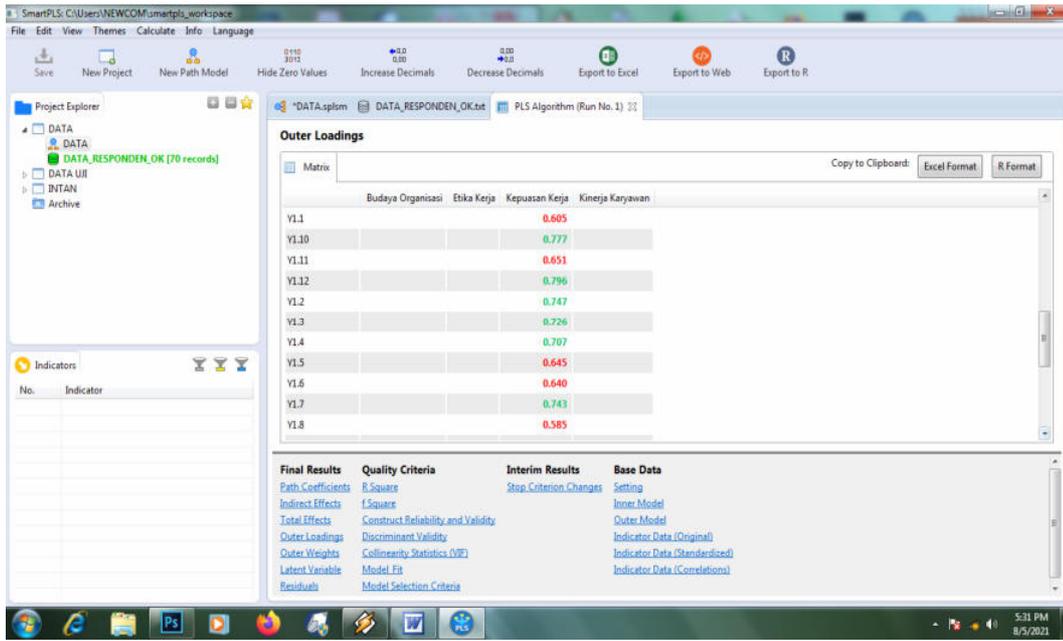


Total Effect

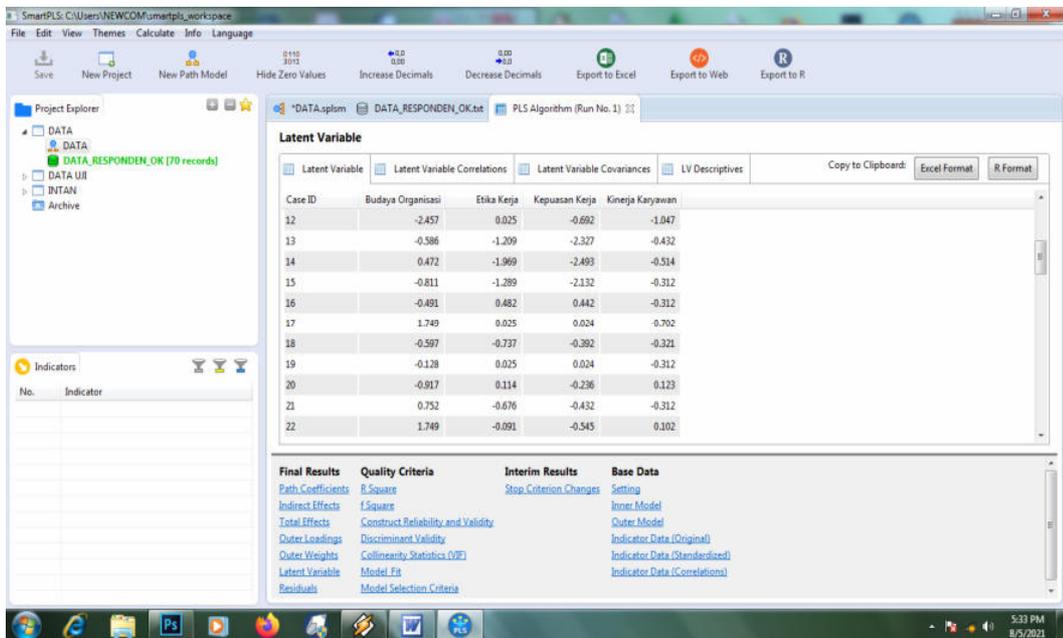
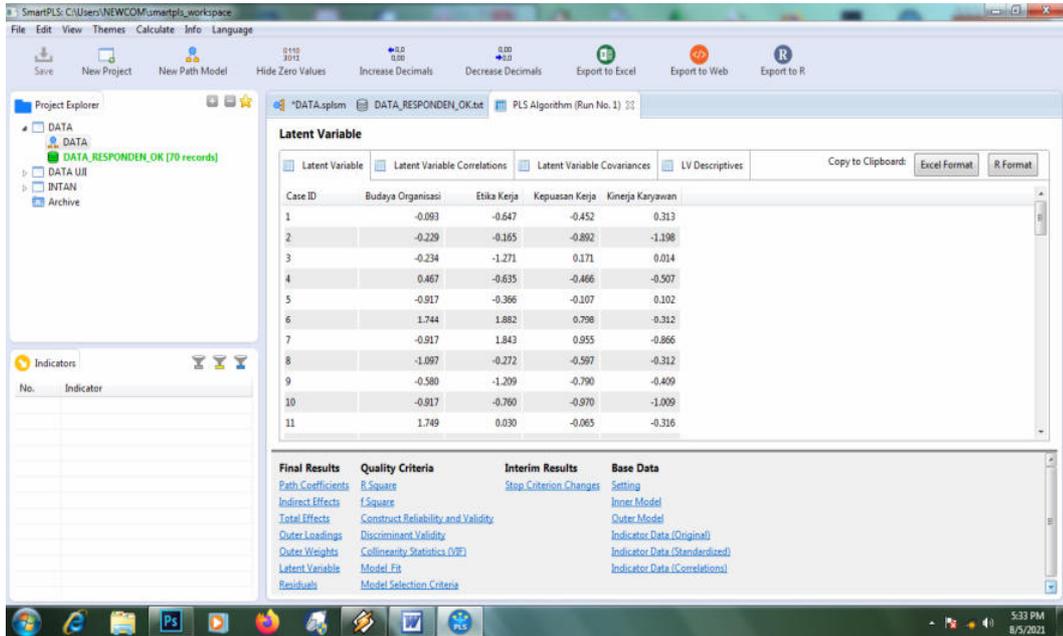


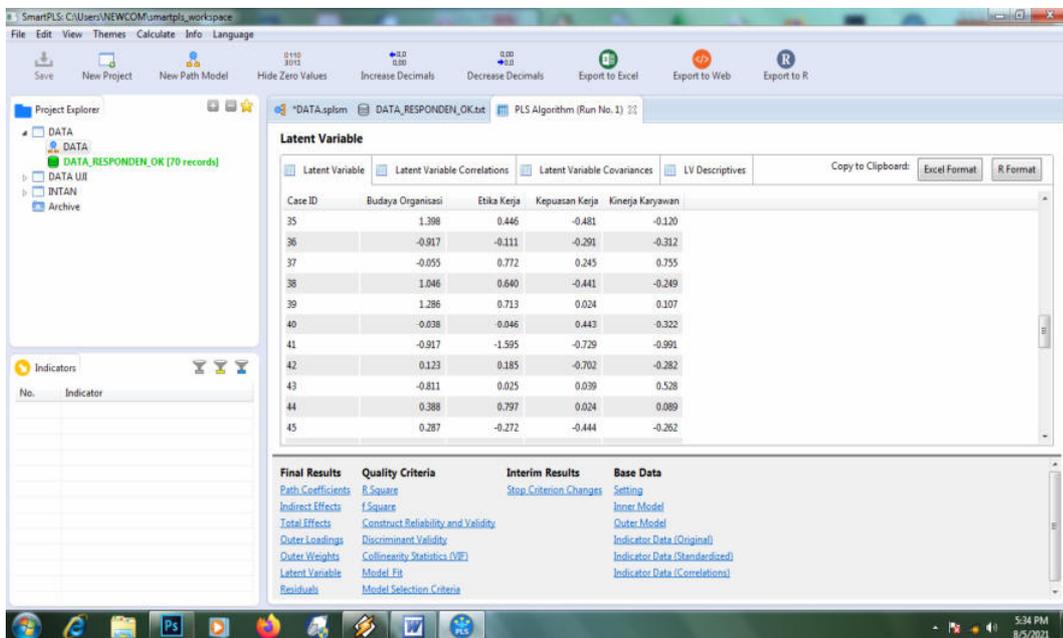
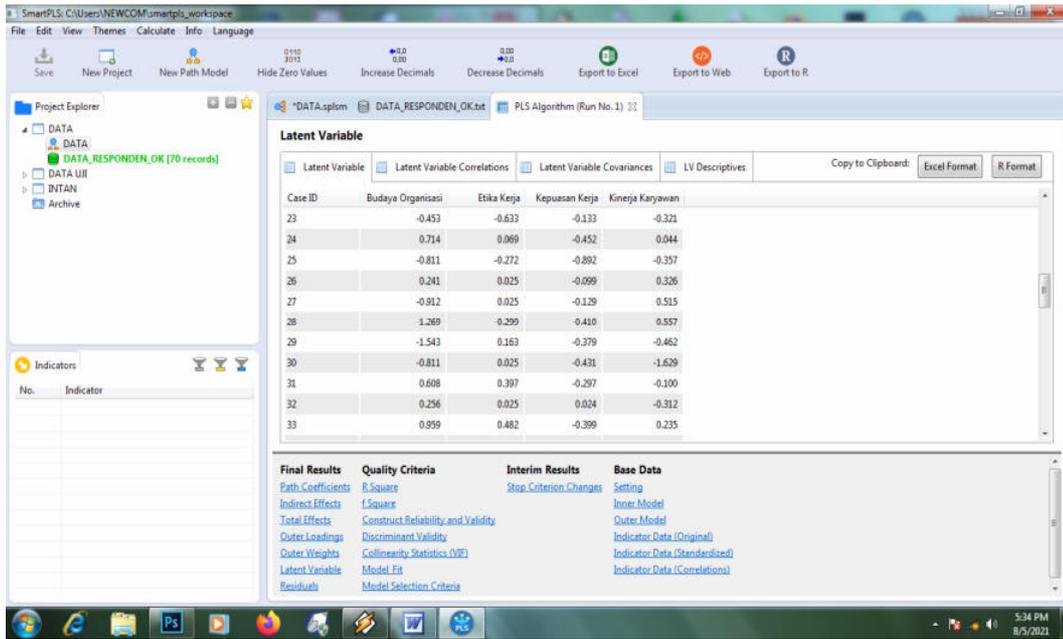
Outer Loading

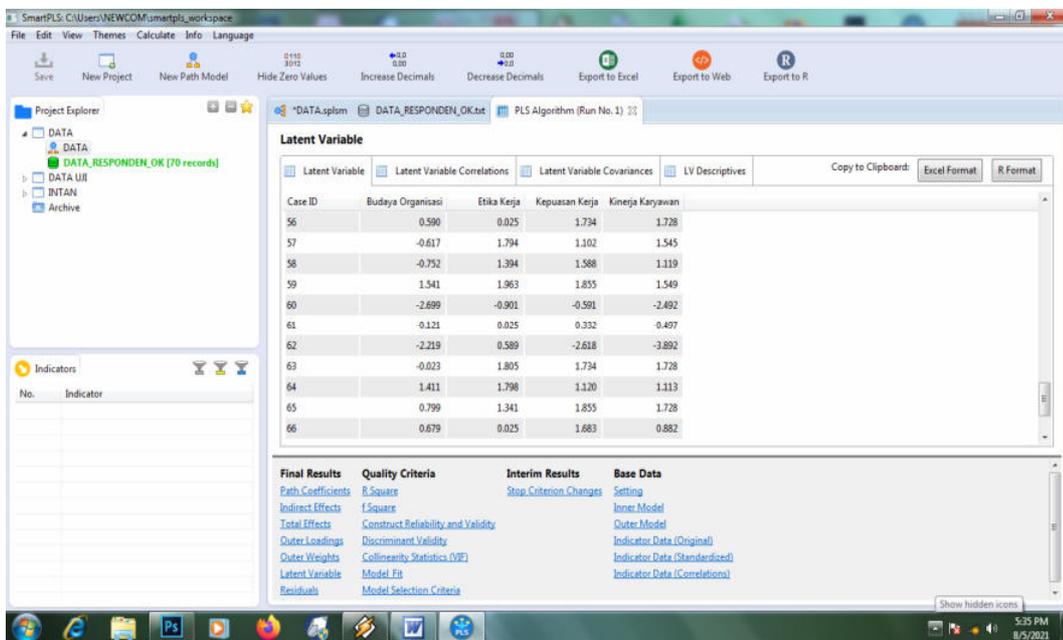
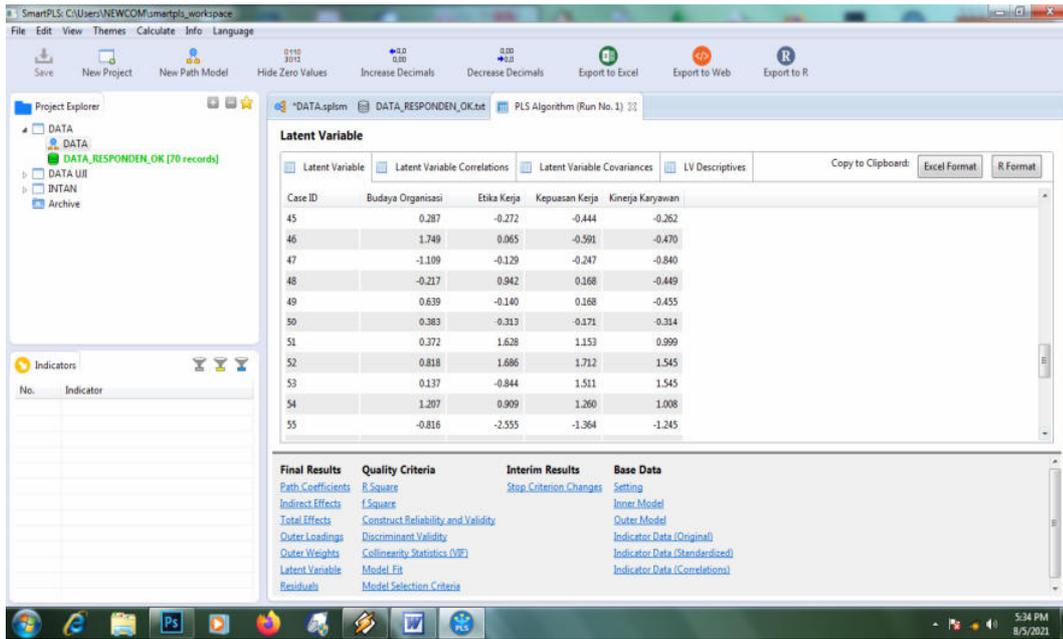


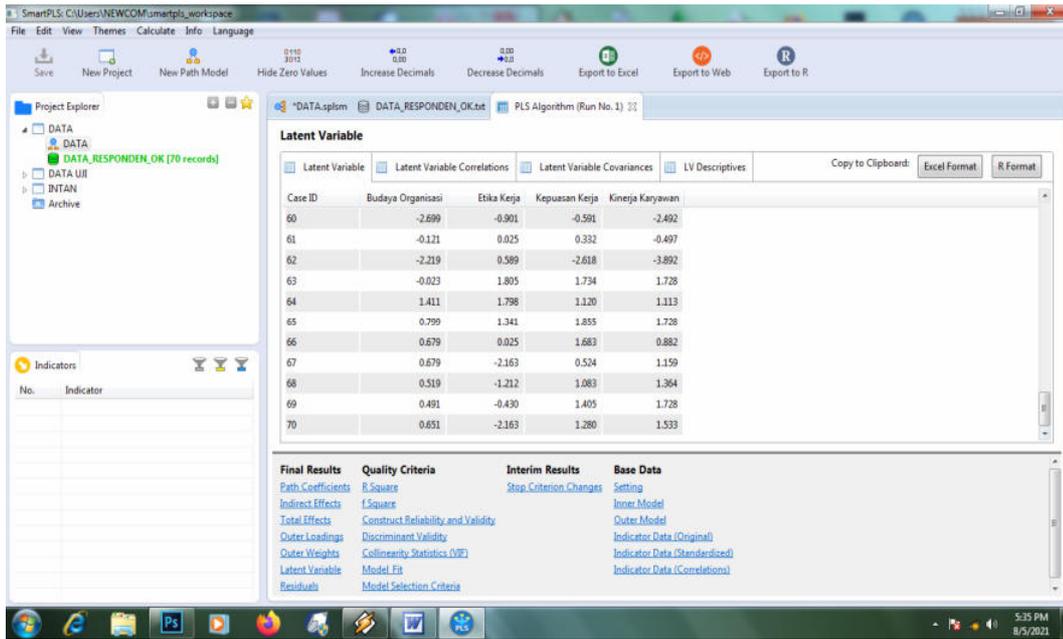


Latent Variable

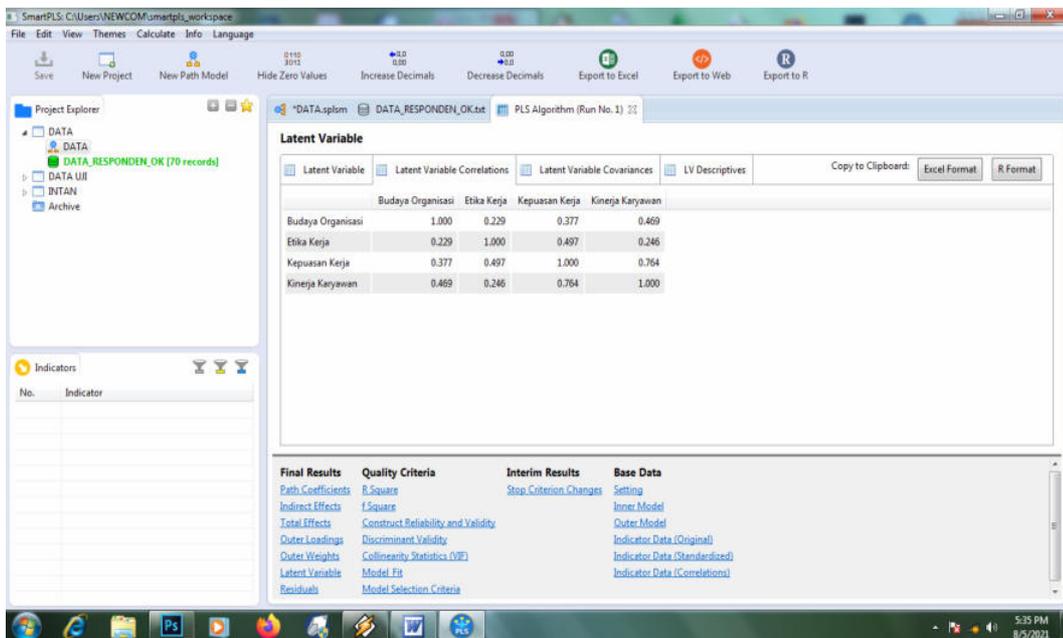




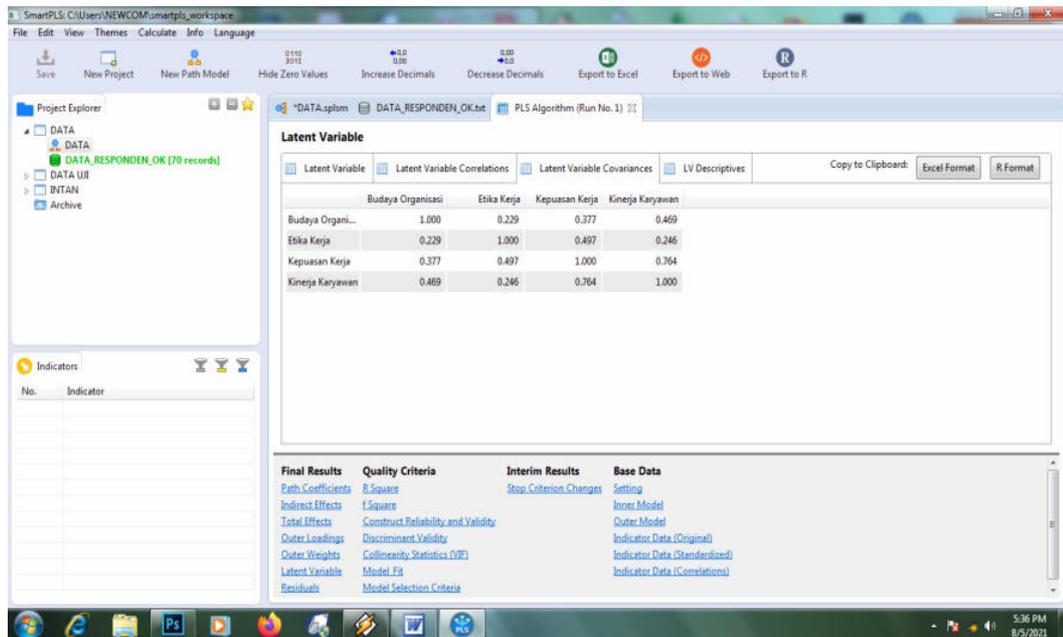




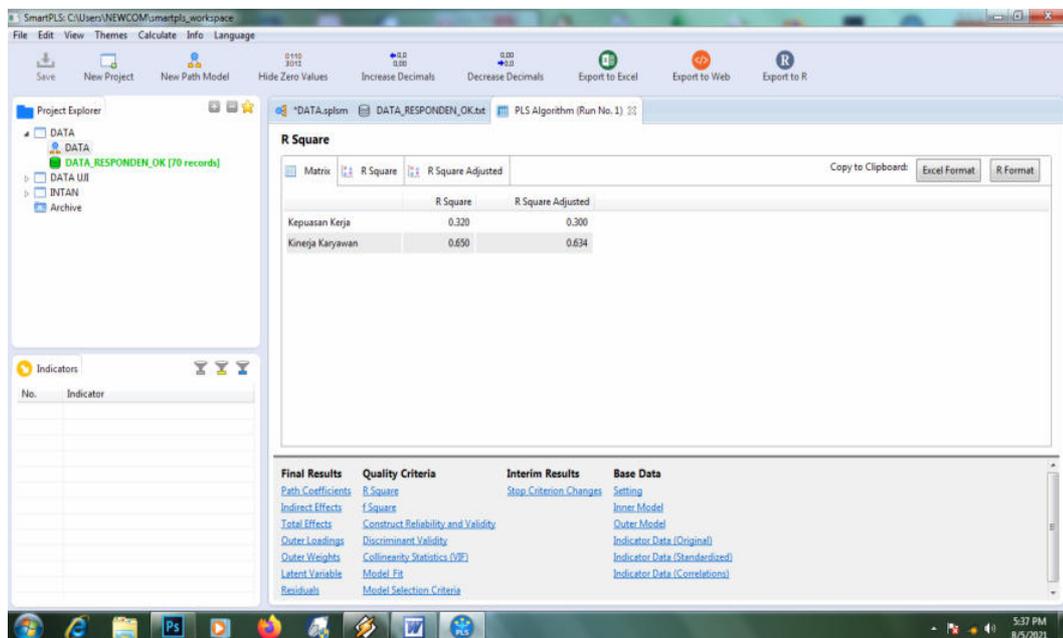
Latent Variabel Correlation



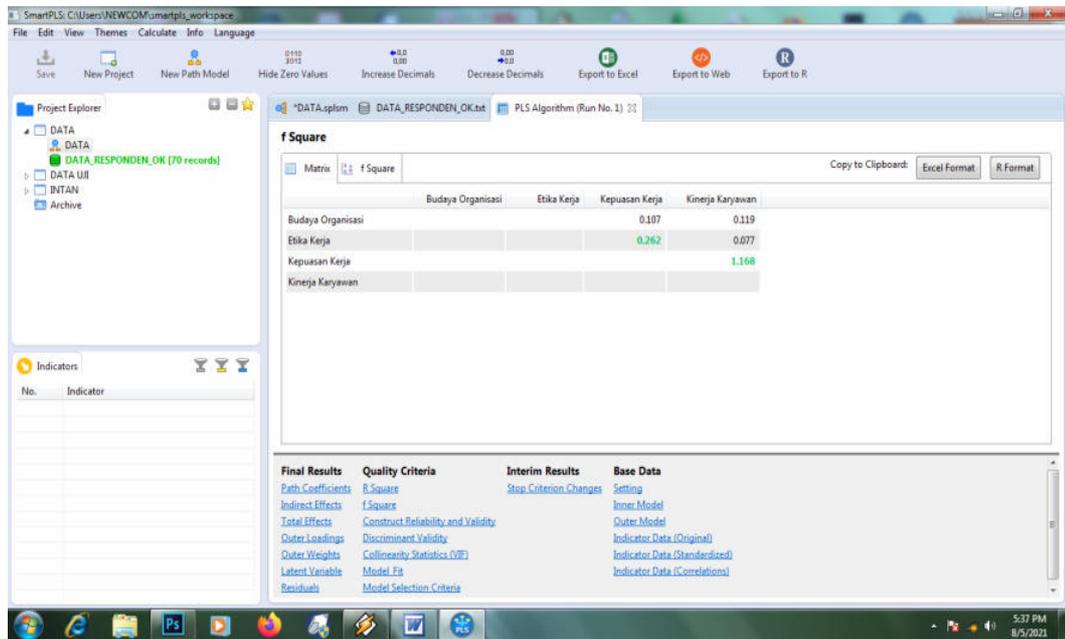
Latent Variabel Covariances



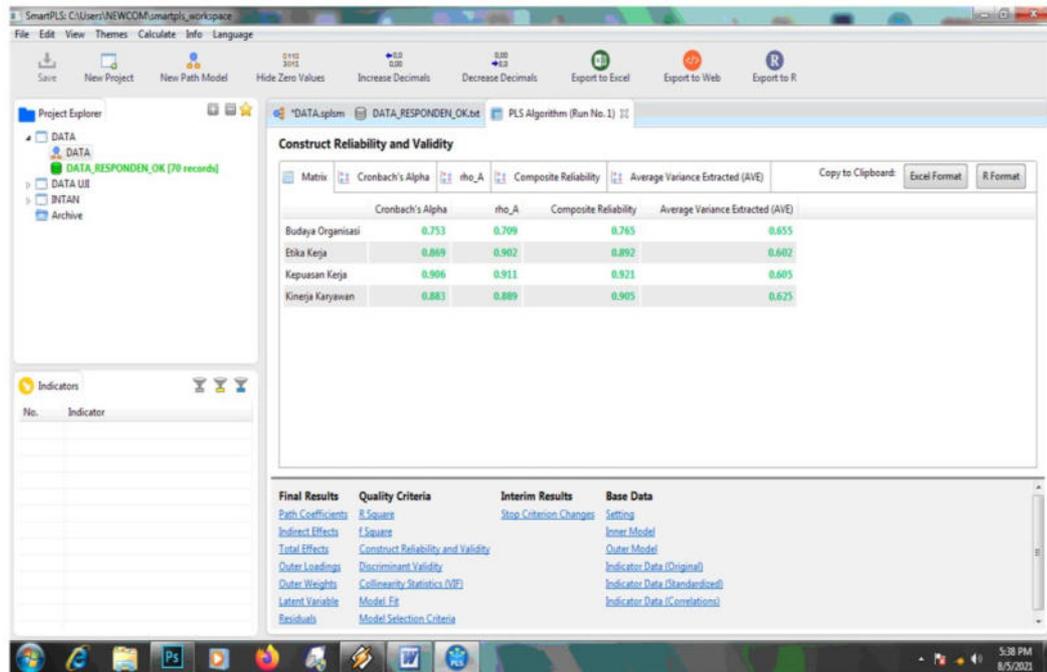
R Square



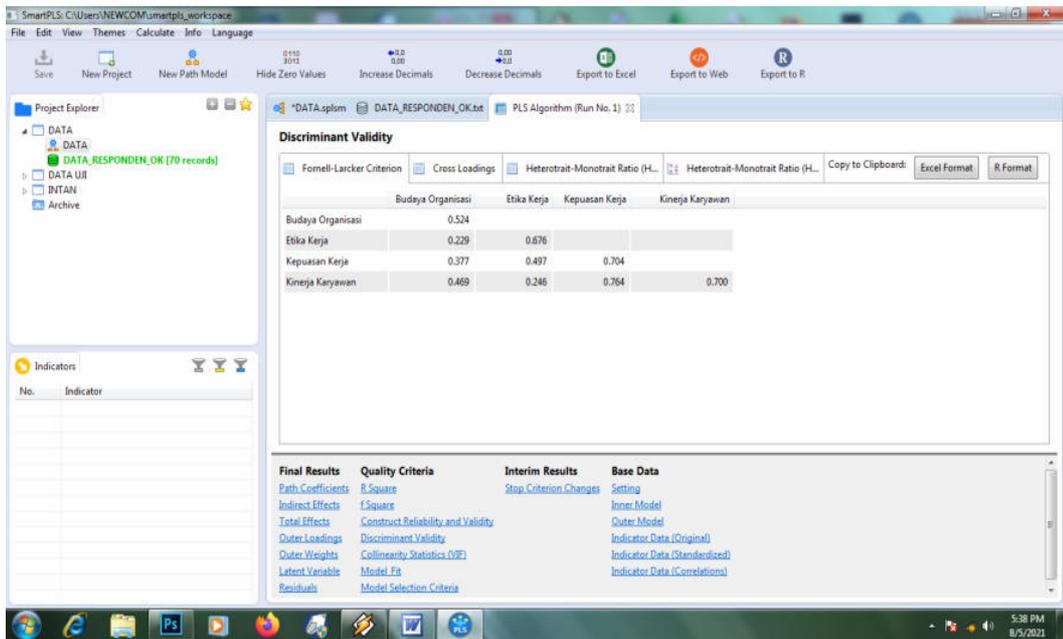
F Square



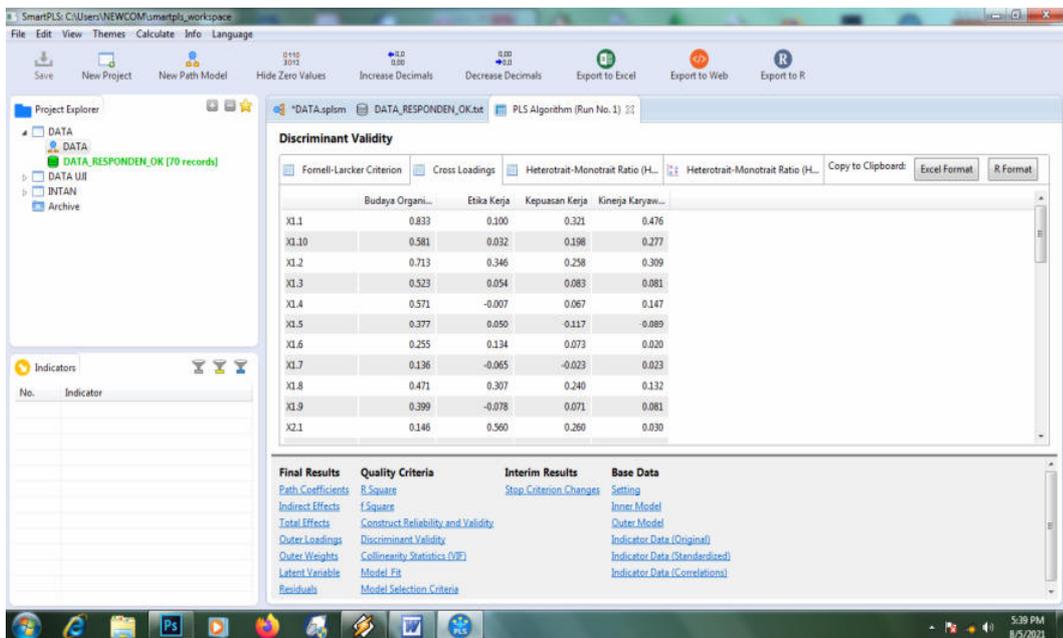
Construct Reliability and Validity

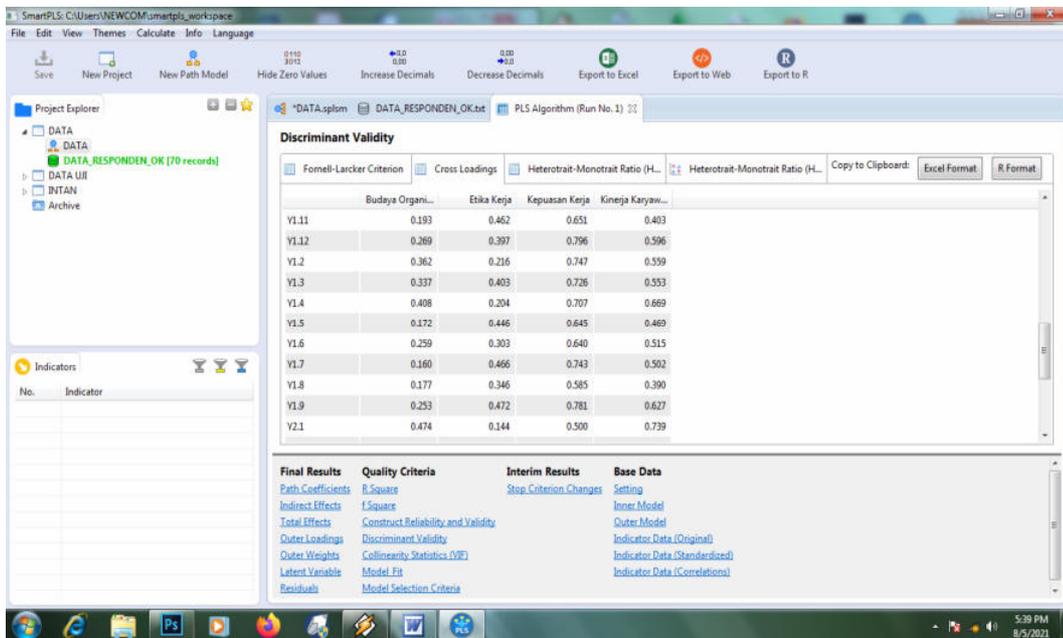
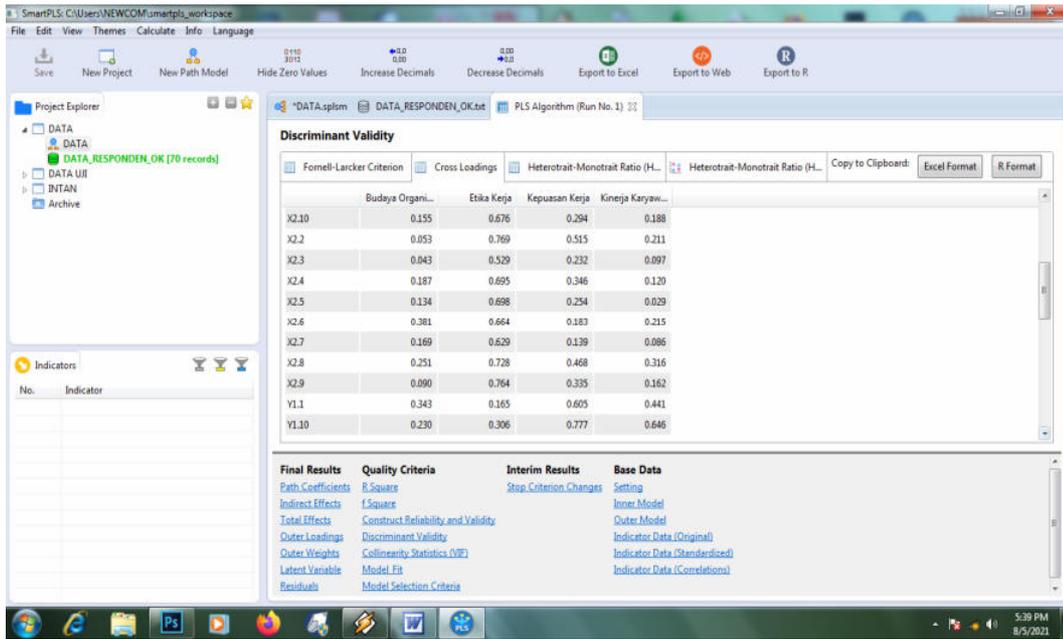


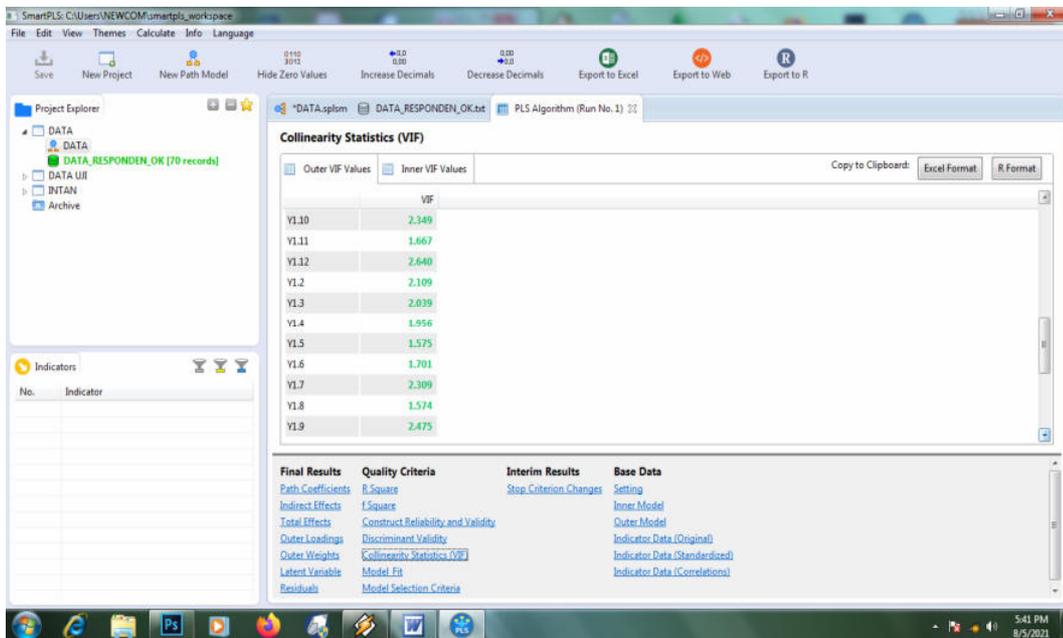
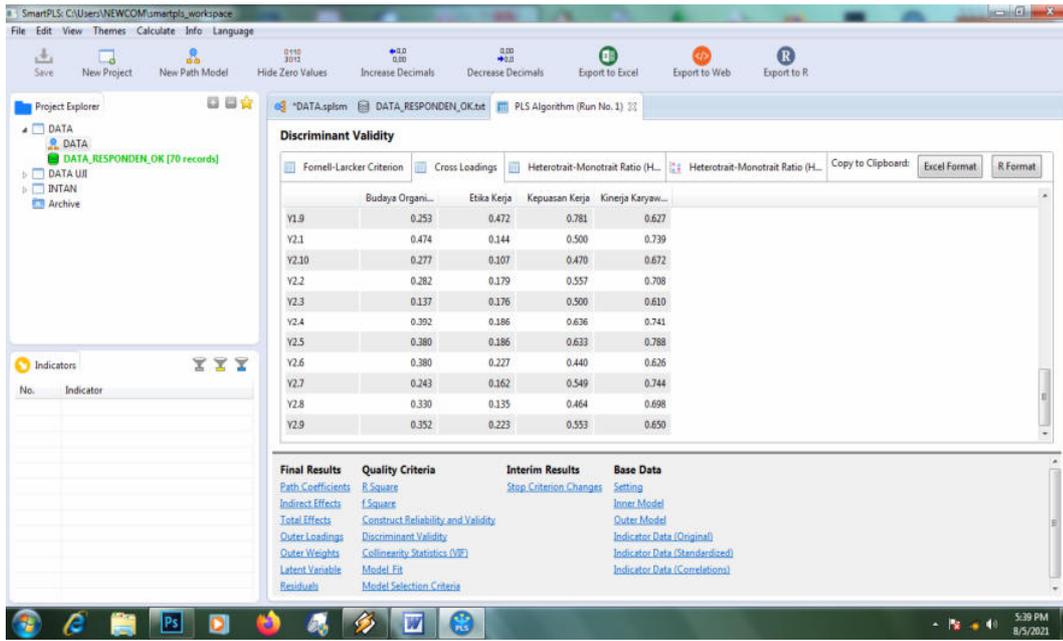
Discriminat Validity



Cross Loading



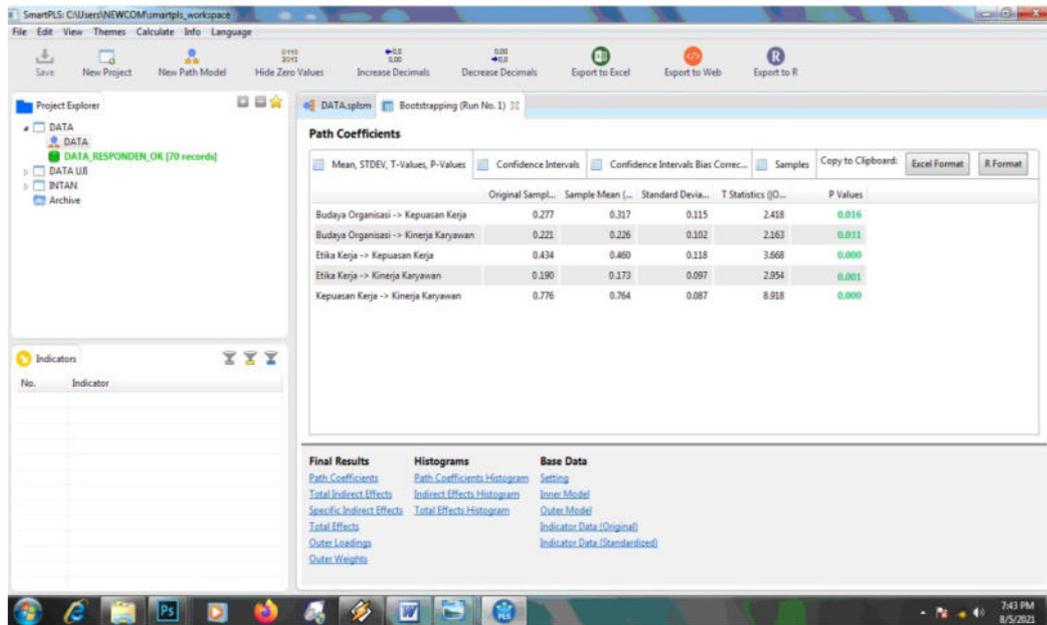




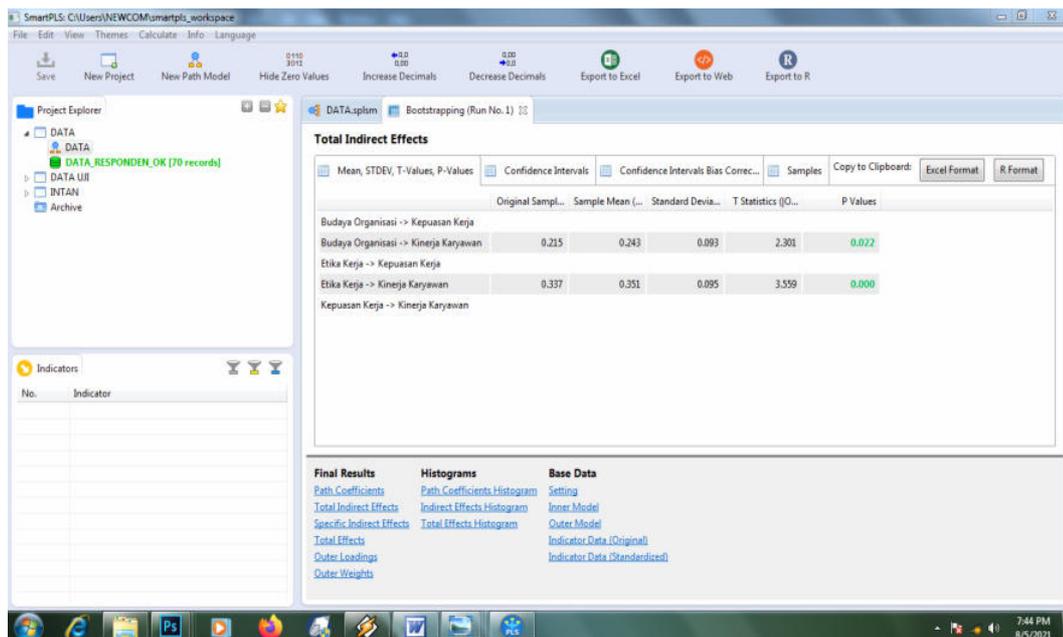
Lampiran

BOOSTRAPPING

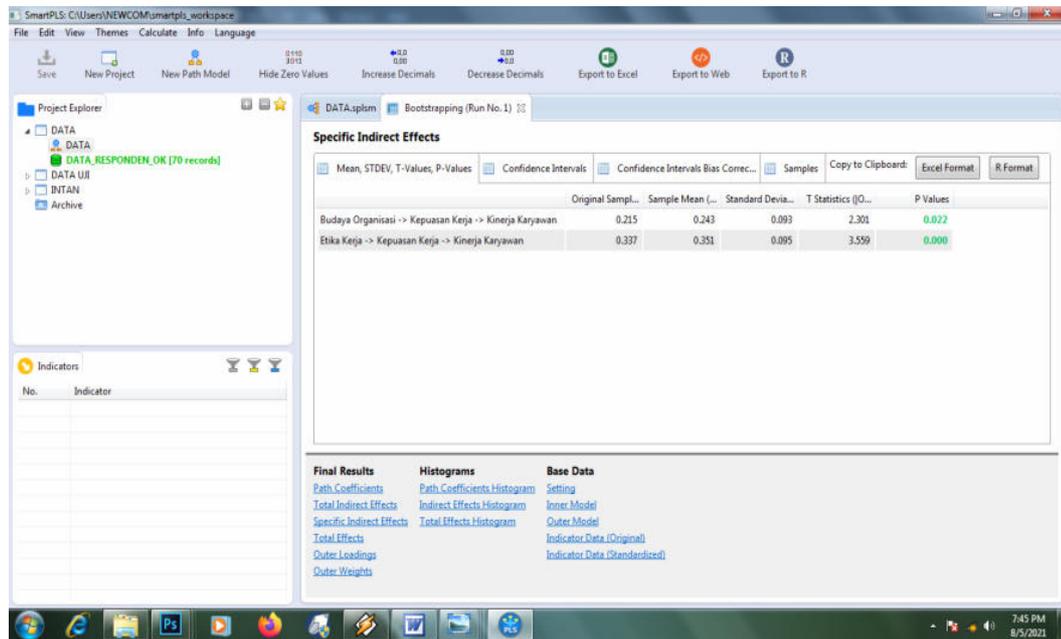
Path Coefficients



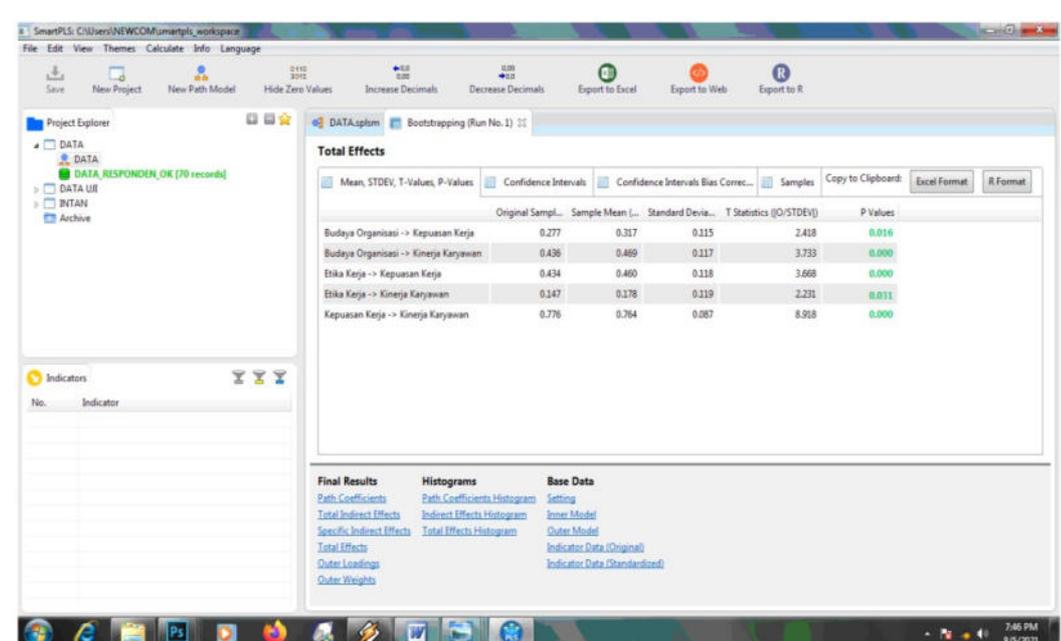
Total Indirect Effect



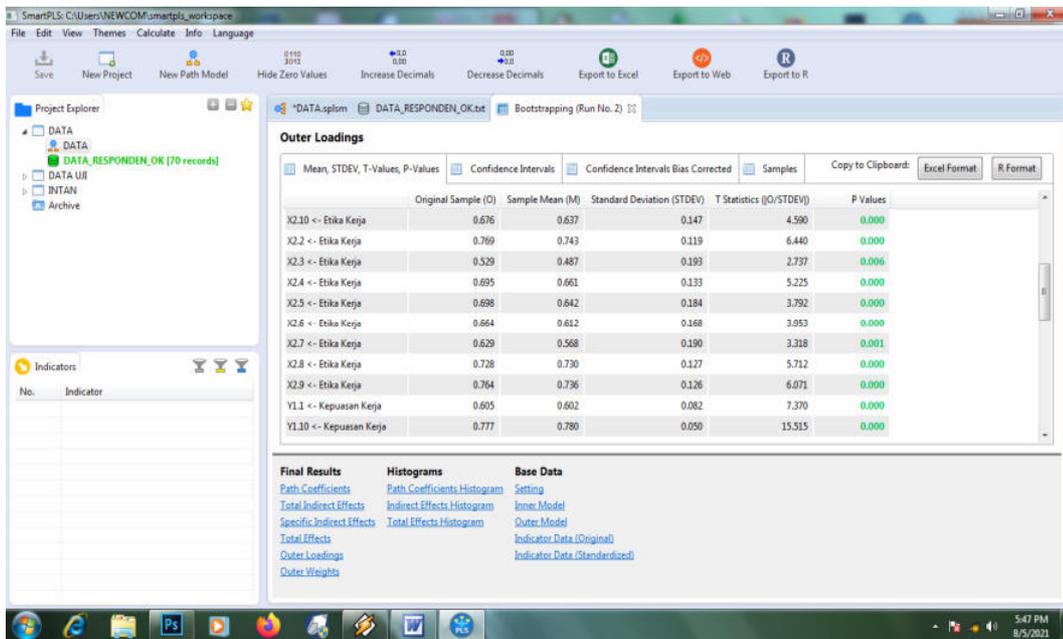
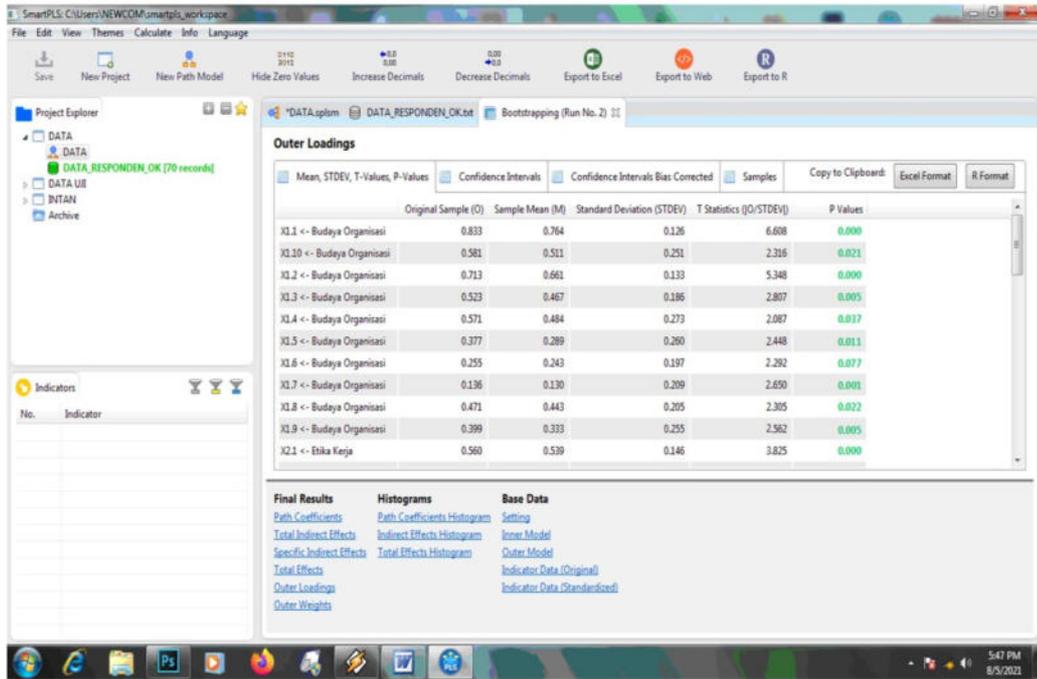
Specific Indirect Effect

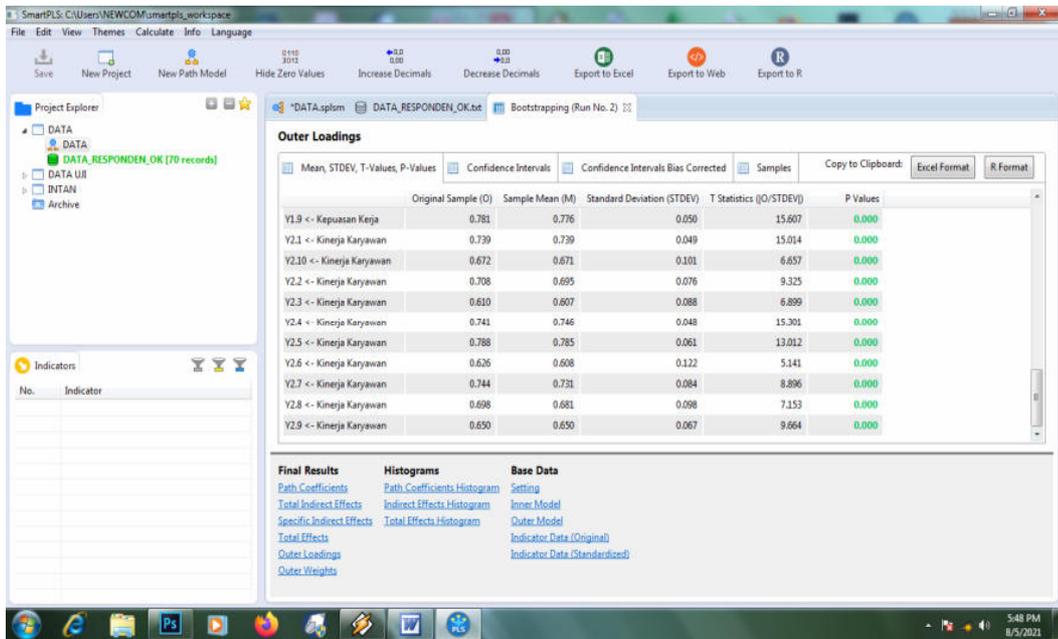
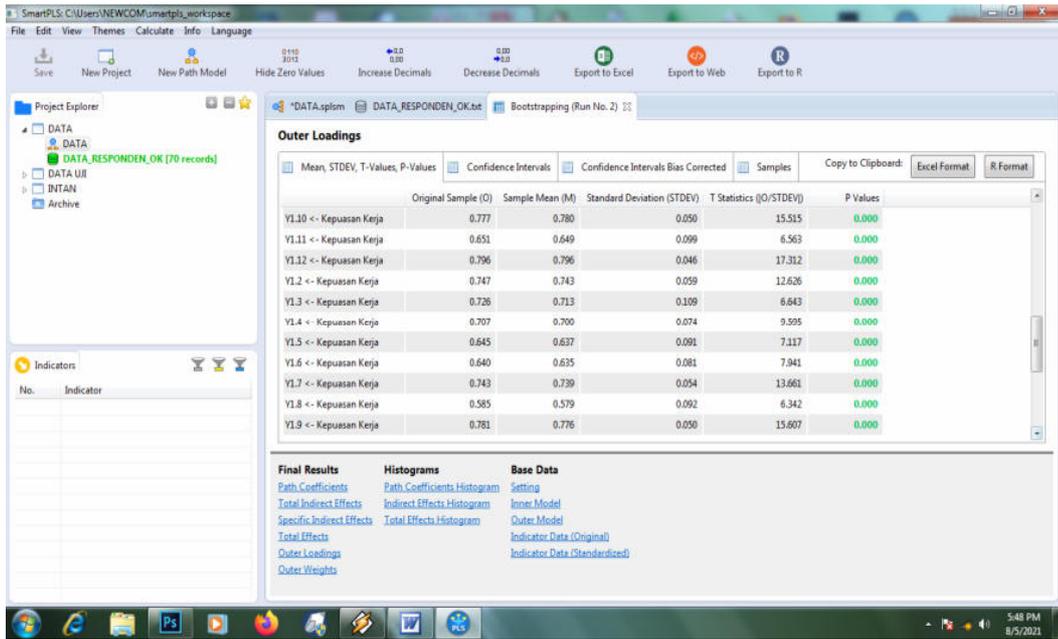


Total Effect

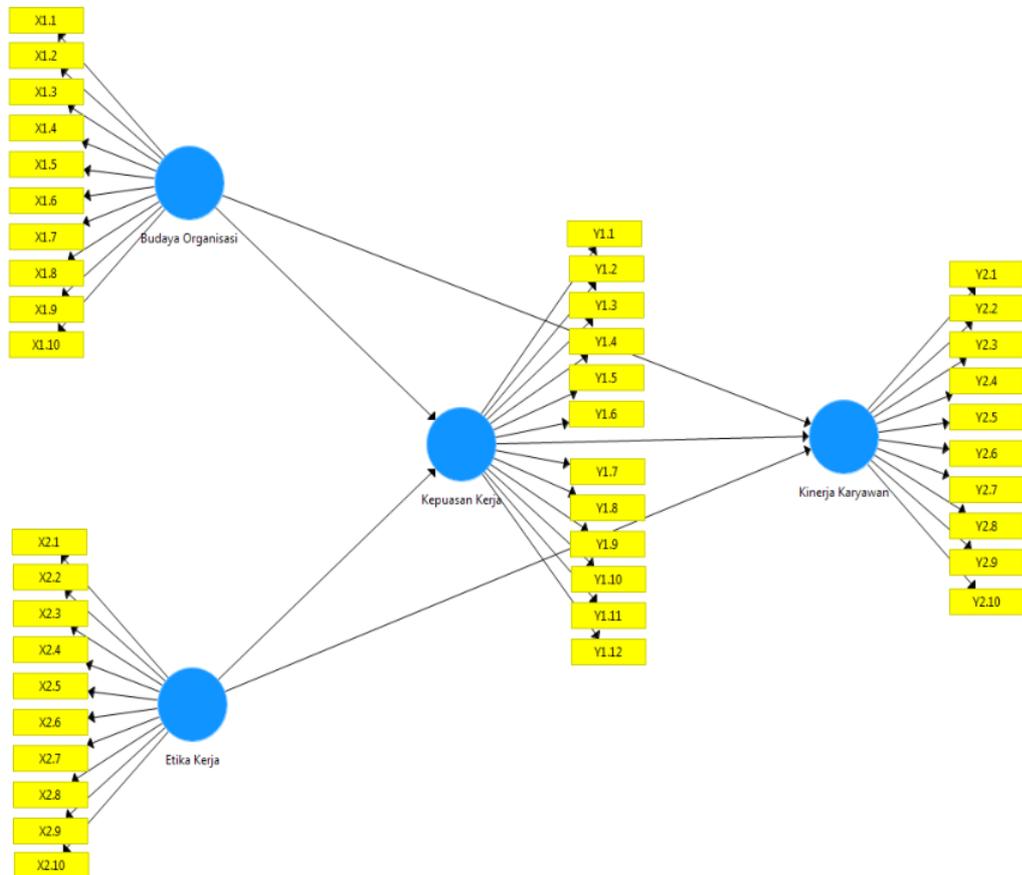


Outer Loading

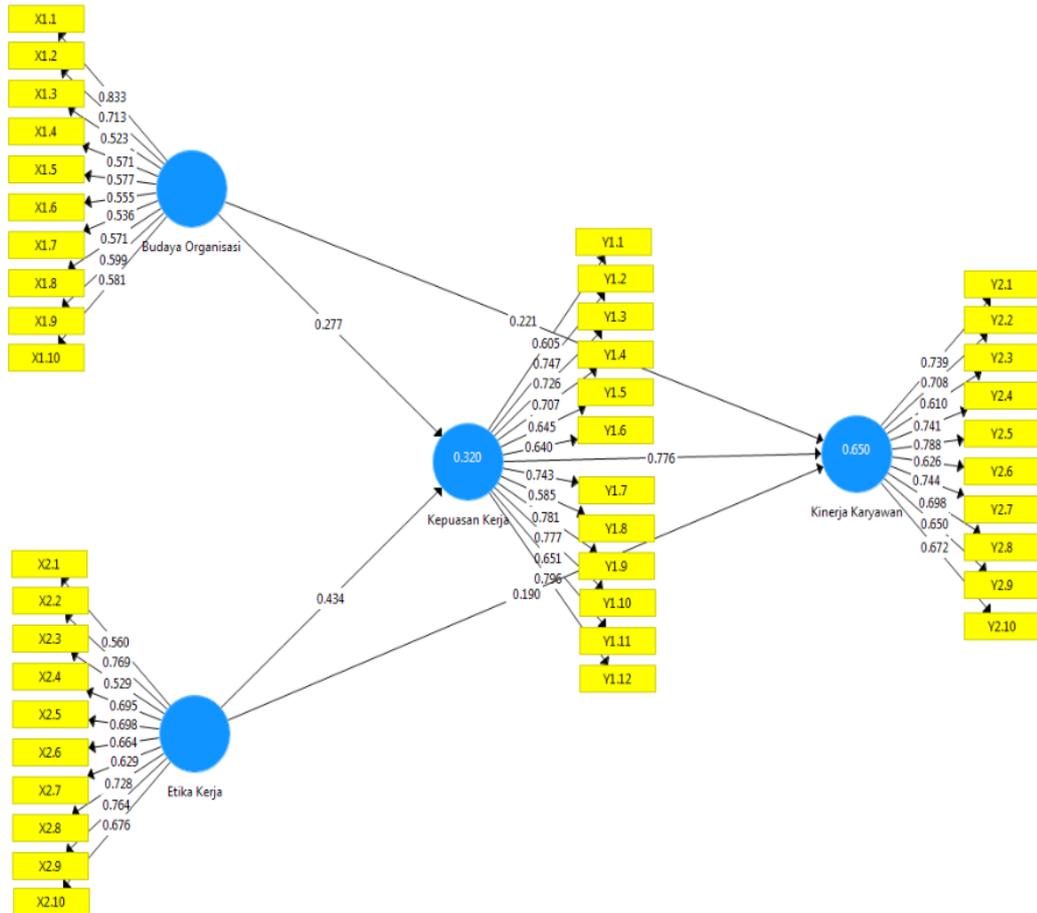




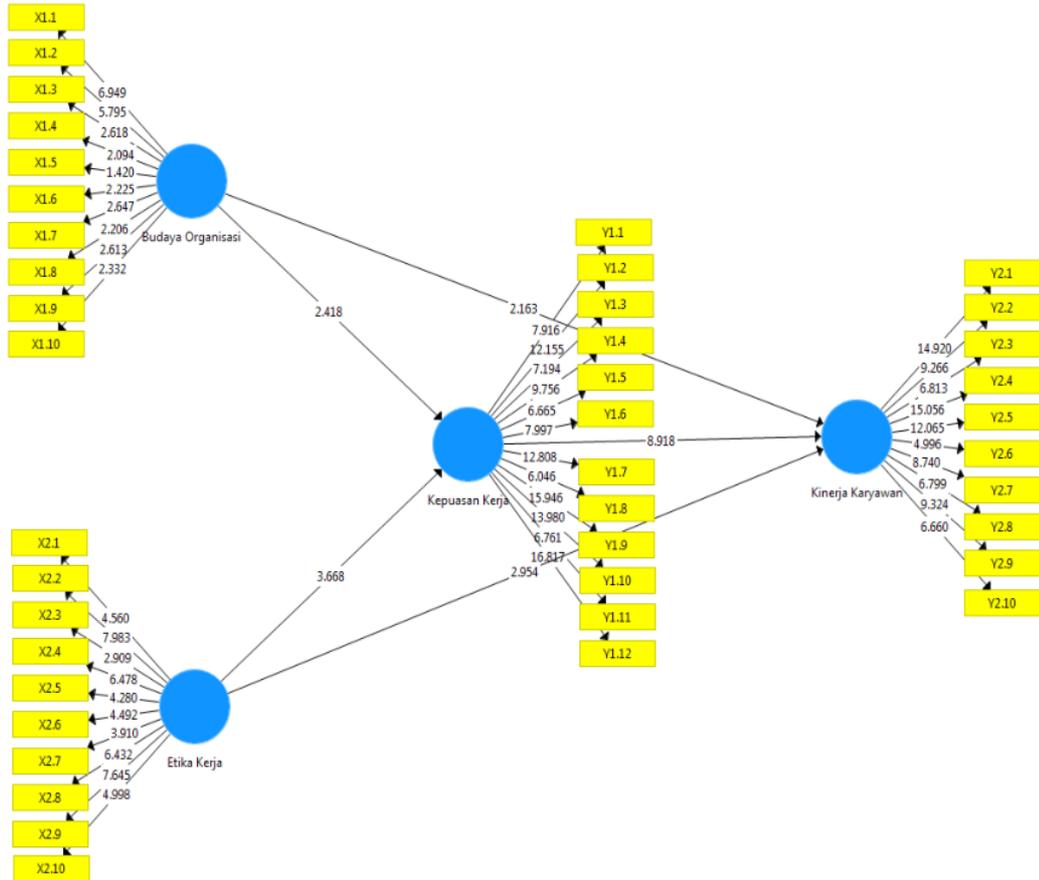
Design Variabel



Design Alogarithm



Design Bootstrapping



Nomor : Tel.40/PD 520/R1W-1A520000/2021

Medan, 01 Februari 2021

Kepada Yth.
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Permohonan Riset**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 146/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 29 Januari 2021 Perihal: Permohonan Riset dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset mulai tanggal 22 Februari 2021 s/d Selesai 2021, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NONAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI MAGANG	PEMBIMBING
1 Nur Intan	1705160402	CDC	Marfrian Zardi / 660445

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

1. Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - o Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - o PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
2. Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
3. Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
4. Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
5. Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian: seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT.Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Seventina Sirait NIK:650091, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,-, (2 lembar) "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan

1. Sdr. MANAGER SAS MEDAN
2. Sdr. ASSISTANT MANAGER CDC MEDAN





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 146 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 29 Januari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Nur Intan
N P M : 1705160402
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk

Dosen Pembimbing : Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 29 Januari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 16 Jumadil Akhir 1442 H
29 Januari 2021 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertiinggal



SU

percaya

kepercayaan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1567/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 21 Dzulqaidah 1442 H
02 Juli 2021 M

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Pimpinan

PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk

Di

Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Intan**
N P M : **1705160402**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.



Tembusan :

1. Pertinggal.

Nomor : Tel.240/PD 520/R1W-1A520000/2021

Medan, 07 Juli 2021

Kepada Yth.
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapten Muchtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Melaksanakan Riset**

Dengan Hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor: 146/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 29 Januari 2021 Perihal: Permohonan Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No. Tel. 40/PD 520/R1W-1A520000/2021, tanggal 01 Februari 2021 Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan an. Nur Intan

Dengan ini diberitahukan bahwa **Nur Intan, NPM. 1705160402** telah selesai melaksanakan Riset / Magang yang dilaksanakan mulai tanggal 22 Februari 2021 s.d. Selesai 2021 di CDC Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih

Hormat Kami,



Hida Triwarapoe
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan

Sdr. MANAGER SAS MEDAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NUR INTAN
NPM : 1705160402
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Sripsi	Paraf	Keterangan
2 Agustus 2021	Perbaiki Identifikasi responden		
4 Agustus 2021	Perbaiki distribusi frekuensi		
6 Agustus 2021	Perbaiki Uji hipotesis		
9 Agustus 2021	Perbaiki Pembahasan		
9 Agustus 2021	Perbaiki Kesimpulan saran		
12 Agustus 2021	Acc Seding Meja hijau		

Dosen Pembimbing

(Assoc.Prof.Dr. Jufrizen, SE., M.Si)

Medan, Agustus 2021

Diketahui/disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Saripuddin Hasibuan., SE., M.Si)

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
UPT PERPUSTAKAAN

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : perpustakaan@umsu.ac.id

menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1164/KET/IL3-AU/UMSU-P/M/2021



Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

Nama : Nur Intan
NPM : 1705160402
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

sehingga menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 19 Muharam 1443 H.
27 Agustus 2021 M



Kepala UPT Perpustakaan

Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd