BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang sebelumnya telah dilakukan terkait dengan iklim etika, kepuasan Kerja, komitmen organisasional dan kinerja. Kegunaan dari adanya penelitian terdahulu ini adalah untuk mengetahui seperti apa hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait dengan variabel diatas sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan bagi peneliti selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.1.1 Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel iklim etika terhadap kepuasan kerja

Iklim Etika memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan berikut:

1. **Okpara dan Wynn (2008)**

   Penelitian ini dilakukan oleh Okpara dan Wynn pada tahun 2008, berjudul "*The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria".* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak iklim etika pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi di Nigeria. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sample terdiri dari manajer di organisasi bisnis yang dipilih, bank,

manufaktur dan organisasi konstruksi di Nigeria dengan jumlah 409 kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa iklim etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim etika dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Okpara dan Wynn memilih organisasi, bank, manufaktur dan organisasi konstruksi di Nigeria sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

2. Elci dan Alpkan (2009)

Penelitian ini dilakukan oleh Elci dan Alpkhan pada tahun 2009, berjudul "*The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki jenis iklim etika (*self interest, company profit, efficiency, friendship, team interest, social responsibility, personal morality, company rules and procedures,* dan *lastly laws and professional codes*) pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dari karyawan PT Telekomunikasi sejumlah 1174 kuesioner. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan

bahwa dari sembilan efek faktor iklim etika terhadap kepuasan kerja, jenis *self-interest* tampaknya berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan jenis *team interest, social responsibility and law and professional codes climate* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim etika dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Elci dan Alpkan memilih PT Telekomunikasi dan Asosiasi Pengusaha Turki sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

3. Chinomona *et al.* (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Chinomona, *et al* pada tahun 2017, berjudul "*The Influence Of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support And Top Management Commitment On Employee Job Satisfaction. A Case Of Companies In The Gauteng Province Of South Africa*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *Employee empowerment*, iklim etika, *organizational support*, dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan perangkat lunak Smart PLS untuk menganalisis data. Sample dari 200 organisasi yang terdaftar di provinsi Gauteng. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor seperti *Employee*

empowerment, iklim etika, *organizational support*, dan komitmen memilih pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim etika dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Chinomona *et al* memilih organisasi yang terdaftar di provinsi Gauteng sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

2.1.2 Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

Komitmen memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan berikut:

4. Valaei dan Rezaei (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Valaei dan Rezaei pada tahun 2016, berjudul "*Job satisfaction and organizational commitment : An empirical investigation among ICT-SMEs*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan stuktural antara sembilan aspek kepuasan kerja Spector (*supervision, nature of the work, communication, contingent reward, co-worker, fringe benefits, parment, promotion and operating procedures*), aspek komitmen organisasi (*normative commitment, affective commitment and*

continuance commitment) dan pengaruh pengalaman karyawan pada kepuasan dan komitmen. Sebanyak 256 kuesioner dikumpulkan dari karyawan Information and Communications Technology-Small and Medium-sized Enterprises (ICT-SMEs). Alat analisis dari penelitian ini menggunakan pendekatan PLS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *payment, promotion, fringe benefits, co-worker, communication, operating procedures dan nature of the work* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif. Selanjutnya *payment, promotion, fringe benefits, supervision, contingen rewards, operating procedures* dan *nature of the work* punya hubungan positif dengan komitmen normatif.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Komitmen dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Valaei dan Rezaei memilih Information and Communications Technology-Small and Medium-sized Enterprises (ICT-SMEs) sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

5. Putriana *et al.* (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Putriana *et al* pada tahun 2015, berjudul "*The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance : Study on*

Japanese Motorcycle Companies in Indonesia". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan budaya organisasi pada kepuasan kerja dan komitmen, kepuasan kerja pada komitmen organisasi dan budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pekerjaan. Data diperoleh dari 214 karyawan disebuah organisasi pembuat sepeda motor Jepang di Jakarta. Alat penelitian ini menggunakan PLS SEM. Hasil penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan juga, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan penentu penting dari kinerja pekerjaan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Komitmen dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Putriana *et al* memilih organisasi sepeda motor Jepang di Indonesia sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

6. Tarigan dan Ariani (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Tarigan dan Ariani pada tahun 2015, berjudul "*Empirical Study Relations Job Satisfaction,*

Organizational Commitment, and Turnover Intention". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji model hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan turnover intention. Penelitian ini dilakukan diorganisasi manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta dengan sample 206 karyawan. Alat penelitian ini menggunakan program AMOS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukan hubungan yang signifikan positif. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukan hubungan yang negatif dan signifikan dengan *turnover intention*.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Komitmen dan kepuasan kerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Tarigan dan Ariani memilih organisasi manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

2.1.3 Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel iklim etika terhadap kinerja karyawan

Iklim etika memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan berikut:

7. Goebel dan Wibenberger (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Goebel dan Wibenberger pada tahun 2017, berjudul "*The Relationship Between Informal Controls,*

Ethical Work Climates, and Organizational Performance". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti hubungan antara dua control manajemen (personnel controls dan Cultural controls) dan efek yang dihasilkan dari iklim etika pada organisasi. Penelitian ini menggunakan survey berdasarkan kuesioner online kepada 2.273 organisasi besar dan menengah di Jerman, kemudian sebanyak 1757 sampel akhir yang bisa dianalisis lebih lanjut. Alat analisis penelitian ini menggunakan PLS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara iklim etika dan kinerja organisasi dimediasi oleh rasa kepercayaan karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim etika dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Goebel dan Wibenberger memilih organisasi besar dan menengah yang berlokasi di Jerman sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

8. Moon dan Choi (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Moon dan Choi pada tahun 2014 berjudul "*How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance"*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana iklim etika suatu organisasi memiliki pengaruh pada kepuasan pelanggan dan kinerja

keuangan dalam perspektif inovasi organisasi. Data dikumpulkan dari 29 anak organisasi konglomerat di Korea Selatan. Alat analisis dari penelitian ini menggunakan PLS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa iklim etika organisasi berhubungan positif dengan kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan, hubungan ini dimediasi oleh inovasi organisasi yang dirasakan. Selain itu, pengaruh positif dari iklim etika terhadap persepsi inovasi organisasi karyawan dimediasi oleh komitmen organisasi mereka dan iklim untuk inovasi

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim etika dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Moon dan Choi memilih anak organisasi konglomerat di Korea Selatan sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

9. Kaya dan Baskaya (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Kaya dan Baskaya pada tahun 2016, berjudul "*The Roles of Organizational and Ethical Climate on Individual Performance of Employees*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji peran iklim organisasi dan iklim etika pada kinerja individu karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di organisasi dibidang makanan, informasi dan restoran di Istanbul, Turki. Sejumlah 178

kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut. Alat analisis penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja individu karyawan dan ilklim etika memiliki pengaruh yang penting pada kinerja individu karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel iklim etika dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Kaya dan Baskaya memilih organisasi dibidang makanan, informasi dan restoran di Istanbul, Turki sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

2.1.4 Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan berikut:

10. Hakim (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Hakim pada tahun 2015, berjudul "*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhaap

komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sample dengan metode sensus dengan jumlah responden yaitu 115 karyawan rumah sakit di Kabupaten Konawe Selatan. Metode analisis yang digunakan adalah Stuctural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Hakim memilih rumah sakit di Kabupaten Konawe Selatan sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

11. Fu dan Deshpande (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Fu dan Desphande pada tahun 2014, berjudul "*The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung diantara Caring

Climate, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dari sample 476 karyawan yang bekerja di organisasi asuransi Cina. Penelitian ini menggunakan Stuctural Equation Modeling (SEM). Hasil dari penelitian menunjukan bahwa caring climate memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, organizational command dan kinerja. Caring climate juga memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan sebagai mediator, dan pada kinerja melalui komitmen dan kepuasan sebagai mediator. Selain itu kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Akhirnya, komitmen organisasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Fu dan Deshpande memilih organisasi asuransi di China sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

12. Ahmad *et al.* (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad, *et al* pada tahun 2016, berjudul "*Linking Personality Traits with Job Performance Mediating Role of Organizational Commitment: An Empirical Evidence*". Tujuan

dari penelitian ini adalah untuk memeriksa peran mediasi dari komitmen organisasi dalam menentukan hubungan antara big five personality traits dengan kinerja. Mengadopsi metode cross sectional survey dan menggunakan teknik random sampling, data dikumpulkan dari 279 guru sekolah dan anggota fakultas universitas, sebanyak 253 kuesioner dianggap valid untuk dianalisis lebih jauh. Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara *big personality traits* dengan kinerja. Sementara itu, hasil korelasi menunjukan bahwa semua variabel secara signifikan positif terkait satu sama lain.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel komitmen dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Ahmad, *et al* memilih sekolah dan Universitas di Islamabad, Rawalpindi, Wah dan Attock sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

2.1.5 Untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar nilai signifikansi pengaruh variabel kepuasan kinerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kinerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan berikut:

13. Laan *et al.* (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Laan, *et al* pada tahun 2016, berjudul "*The Effect of Composation and Employee Development on the Job Satisfaction and Employee Performance*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karyawan terhadap kinerja pegawai pelayanan publik baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Data diambil dari 200 pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas pelayanan public di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Data dianalisis menggunakan Stuctural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dalam hubungan variabel pengembangan dengan kepuasan kerja dan pengembangan dengan kinerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Laan, *et al* memilih pegawai negeri sipil yang sedang melaksanakan pelayanan publik di Provinsi Nusa Tenggara Timur sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek

14. Sangadji dan Sopiah (2013)

Penelitian ini dilakukan oleh Sangadji dan Sopiah pada tahun 2013, berjudul "*The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java*)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengklarifikasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja dosen.Alat penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling) dengan menggunakan perangkat lunak AMOS. Populasi penelitian adalah dosen Universitas Muhammadiyah se-Jawa Timur yaitu 1.881 orang, dengan pengambilan sampel secara acak diperoleh sampel sebanyak 200 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Sangadji dan Sopiah memilih Universitas Muhammadiyah se-Jawa Timur sebagai objek. Sedangkan

penelitian selanjutnya memilih di Kantor Badan Pertanahan Sleman sebagai objek

15. Valaei dan Jiroudi (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Valaei dan Jiroudi pada tahun 2016, berjudul "*Job satisfaction and job performance in the media industry*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di industry media serta peran variabel demografi (usia, jenis kelamin, pendapatan, status perkawinan, tingkat pendidikan) sebagai moderator pada hubungan ini. Kuesioner dibagikan kepada karyawan di indsutri media Malaysia, sebanyak 220 dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut. Alat analisis penelitian ini yaitu menggunakan Smart PLS 3.2.3. Hasil penelitian ini adalah bahwa usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan ditemukan sebagai moderator untuk hubungan antara aspek kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan dari penelitian ini yaitu terletak pada objek yang diteliti. Valaei dan Jiroundi media industry di Malaysia sebagai objek. Sedangkan penelitian selanjutnya memilih di Kantor Pertanahan Sleman sebagai objek.

Tabel 2.1

Tabel Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul Penelitian/Objek Penelitian	Metode dan Alat Analisis/ Variabel Penelitian	Hasil
1.	*Journal of Management Development* *Vol. 27 No. 9, 2008* *pp. 935-950* **Okpara dan Wynn (2007)** *The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria* Responden: Penelitian ini menggunakan metode kuesioner, sample terdiri dari manajer di organisasi bisnis yang dipilih, bank, manufaktur dan organisasi konstruksi di Nigeria dengan jumlah 409 kuesioner.	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** Analisis regresi berganda dan *Pearson's Product Moment Correlation* **Variabel:** *Ethical Climate (*Victor and Cullen, 1987, 1988, 1990*)* *Job satisfaction (*Smith et al,. 1969, 1985*)* *Organizational Commitment* (Mowday *et al*. 1979)	Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa iklim etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen.
2.	*Journal of Business Ethics (2009) 84:297–311* **Elci dan Alpkan (2009)** *The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction* Responden: Penelitian ini menggunakan metode kuesioner dari karyawan PT Telekomunikasi sejumlah	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** Analisis regresi **Variabel:** *Ethical Climate (*Victor and Cullen 1988, Cullen et al. 2003 and Schwepker2001) *Job Satisafaction*	Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa dari sembilan efek faktor iklim etika terhadap kepuasan kerja, *self-interest* tampaknya berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan *team interest, social responsibility and law and professional codes climate* memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

	1174 kuesioner.	(Schwepker 2001)	
3.	The Journal of Applied Business Research – January/February 2017 Volume 33, Number 1 **Chinomona, *et al* (2017)** *The Influence Of Employee Empowerment, Ethical Climate, Organisational Support And Top Management Commitment On Employee Job Satisfaction. A Case Of Companies In The Gauteng Province Of South Africa* Responden: Sample dari 200 organisasi yang terdaftar di provinsi Gauteng	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** *Smart PLS software* **Variabel:** *Employee empowerment* (Mehrabani and Shajari 2013) *Ethical Climate* (Khan 2012) *Organizational support* (Mio, Hou and Kim 2011) *Commitment* (Chen 2007) *Job Satisfaction* (Khuong and Tien 2013)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor seperti *Employee empowerment*, iklim etika, *organizational support*, dan komitmen memilih pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.
4.	*Management Research Review* *Vol. 39 No. 12, 2016* *pp. 1663-1694* **Valaei dan Rezaei (2016)** *Job satisfaction and organizational commitment : An empirical investigation among ICT-SMEs* Responden: Sejumlah 256 karyawan dari *Information and Communications Technology-Small and Medium-sized Enterprises (ICT-SMEs)*	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** PLS **Variabel:** *Job Satisfaction* (Spector, 1985): *Commitment* (Allen and Meyer 1990):	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa *payment, promotion, fringe benefits, co-worker, communication, operating procedures* dan *nature of the work* memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif. Selanjutnya *payment, promotion, fringe benefits, supervision, contingen rewards, operating procedures* dan *nature of the work* punya hubungan positif dengan komitmen normatif.

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

5.	International Journal of Education and Research Vol. 3 No. 9 September 2015 **Putriana, *et al* (2015)** *The Impact of Organizational Culture On Job Satisfaction, Organizational Commitment And Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia* Responden: Data diperoleh dari 214 karyawan sebuah organisasi pembuat sepeda motor Jepang dijakarta.	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** PLS SEM **Variabel:** *Organizational Culture* (Thomas Li-Ping Tang et al., 2000) and (Hofstede 1990) *Organizatonal Commitment* (Meyer and Allen's 1991) *Job satisfaction* (Herzberg's *Two Factor* 1966, Minnesota Satisfaction Questionnaire Weiss *et al*., 1967; Job Description index Smith, Kendall & Hulin, 1969) *Employee's performance* (Dessler 2009)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dan juga, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan penentu penting dari kinerja pekerjaan.
6.	Advances in Management & Applied Economics, vol. 5, no.2, 2015, 21-42 **Tarigan dan Ariani (2015)** *Empirical Study Relations Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover*	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** program AMOS **Variabel:** *Commitment* (Mowday, Steers,	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukan hubungan yang signifikan positif. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja menunjukan hubungan yang negatif dan

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

	Intention Responden: Sample terdiri dari 206 karyawan (dengan tingkat tanggapan 82,4%) dari 250 karyawan dari industry manufaktur di Yogyakarta dan Surakarta, Indonesia.	and Porter 1979): *Job Satisfaction* (Arvey, Abraham, Bouchard, and Segal 1989) *Intention to Leave* (Seashore, Lawler, Mirvis, and Cammann 1992)	signifikan dengan *turnover intention*.
7.	J Bus Ethics (2017) 141:505–528 **Goebel dan Weibenberger (2017)** *The Relationship Between Informal Controls, Ethical Work Climates, and Organizational Performance* Responden: Penelitian ini menggunakan survey berdasarkan kuesioner online kepada 2.273 organisasi besar dan menengah di Jerman, kemudian sebanyak 1757 sampel akhir yang bisa dianalisis lebih lanjut.	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** PLS **Independent:** *Personel Controls* (Hutzschenreuter 2009) *Cultural Controls* (Wargitsch 2010), *Ethical Work Climate* (Arnaud 2010, 2006). *Trust* (Willauer 2005). *Job Performance* (Henri 2006)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara iklim etika dan kinerja organisasi dimediasi oleh rasa kepercayaan karyawan.
8.	European Journal of Innovation Management Vol. 17 No. 1, 2014 pp. 85-106 **Moon dan Choi (2014)** *How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance* Responden: Data dikumpulkan dari 29 anak organisasi	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** PLS **Variabel:** *An organization's ethical climate* (Victor and Cullen 1988) *Perceived organizational*	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa iklim etika organisasi berhubungan positif dengan kepuasan pelanggan dan kinerja keuangan, hubungan ini dimediasi oleh inovasi organisasi yang dirasakan. Selain itu, pengaruh positif dari iklim etika terhadap persepsi novasi organisasi karyawan

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

	konglomerat di Korea	*innovation*	
9.	Business Management Dynamics Vol.5, No.8, Feb 2016, pp.27-38 **Kaya dan Baskaya (2016)** *The Roles of Organizational and Ethical Climate on Individual Performance of Employees* Responden: Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di organisasi dibidang makanan, informasi dan restoran di Istanbul, Turki. Sejumlah 178 kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut	**Metode:** Kuesioner **Alat Analisis:** SPSS **Variabel:** *Ethical Climate* (Schwepker 2001) *Individual performance* Büte's study (2011)	Hasil dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja individu karyawan dan ilklim etika memiliki pengaruh yang penting pada kinerja individu karyawan.
10.	The International Journal Of Engineering And Science (IJES) || Volume || 4 || Issue || 5 || Pages || PP.33-41 || 2015 **Hakim (2015)** *Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi* Responden: Seluruh karyawan rumah sakit di Kabupaten Konawe Selatan sejumlah 115 responden	**Metode:** *Sampling census method* **Alat Analisis:** *Stuctural Equation Model (SEM)* **Variabel:** *Organizational Culture* (Robbins and Judge 2009) *Organizational Commitment* (Allen and Meyer, 1990 in Darmawan, 2013) *Employees Performance*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

		(Bernardin and Russel 1995)	
11.	J Bus Ethics (2014) 124:339–349 **Fu dan Deshpande (2014)** *The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, And Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company* Responden: Sample diambil dari 476 karyawan yang bekerja di organisasi asuransi Cina.	**Metode:** Kuesioner **Variabel:** *Organizational Commitment* (Meyer and Allen 1991) *Job Satisfaction* (Cellucci and Devries's 1978). *Caring Climate* (Deshpande 1996)	Hasil dari penelitian menunjukan bahwa caring climate memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, organizational command dan kinerja. Caring climate juga memiliki dampak tidak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan sebagai mediator, dan pada kinerja melalui komitmen dan kepuasan sebagai mediator. Selain itu kepuasan kerja memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan dampak tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja. Akhirnya, komitmen organisasi memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kinerja.
12.	NUML International Journal of Business & Management Vol. 11, No: 2. December, 2016 ISSN 2410-5392 **Ahmad, *et al* (2016)** *Linking Personality Traits with Job Performance Mediating Role of Organizational Commitment: An Empirical Evidence*	**Metode:** Kuesioner **Variabel:** *Big Five Personality Traits* (Donnellan et al. 2006). *Commitment* (Mowday Steers & Porter 1982) *Job Performance*	Hasil penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara big personality traits dengan kinerja. Sementara itu, hasil korelasi menunjukan bahwa semua variabel secara signifikan positif terkait satu sama lain.

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

	Responden: guru yang bekerja di sekolah dan fakultas yang ada di universitas di Islamabad, Rawalpindi, Wah dan Attock. 279 guru sekolah dan anggota fakultas universitas, sebanyak 253 kuesioner dianggap valid untuk analisis lebih lanjut.	(William & Anderson 1991)	
13.	International Journal of Research In Social Sciences March. 2016. Vol. 6, No.5 **Laan, *et al* (2016)** *The Effect of Composation and Employee Development on the Job Satisfaction and Employee Performance* Responden: Sample diambil dari 200 pegawai negeri sipil yang melaksanakan tugas pelayanan publik di Provinsi Nusa Tenggara Timur	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** Stuctural Equation Modelling (SEM) **Variabel:** *Compensation* (Desler, 2005; Lawler, 2000) *Employee Development* (McLagan 1989; Swanson; 1994;) *Job Satisfaction* (Smith, Kendall and Hulin, 1969) *Employee Performance* (Mondy et al, 1995, Furtwengler, 2002, Mitchell, 1978 Bernadin & Russell, 1993, Rafianto,	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dalam hubungan variabel pengembangan dengan kepuasan kerja dan pengembangan dengan kinerja

Lanjutan Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Terdahulu

		1986).	
14.	International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2013, Vol. 3, No. 3 **Sangadji dan Sopiah (2013)** *The Effect of Organizational Culture On Lecturers' Job Satisfaction and Performance (A Research in Muhammadiyah University throughout East Java)* Responden: Populasi penelitian adalah dosen Universitas Muhammadiyah se-Jawa Timur yaitu 1.881 orang, dengan pengambilan sampel secara acak diperoleh sampel sebanyak 200 orang	**Metode:** Kuesioner dan wawancara **Alat Analisis:** SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan menggunakan perangkat lunak AMOS. **Variabel:** *Organization Culture* (Juechter, et al 1998) *Job Satisfaction* (Robbins 1996) *Employees' Performance* (Bernandin and Russel 1995)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja.
15.	Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics Vol. 28 No. 5, 2016 pp. 984-1014 **Valaei dan Jiroudi (2016)** "*Job satisfaction and job performance in the media industry"* Responden: Kuesioner dibagikan kepada karyawan di indsutri media Malaysia, sebanyak 220 dinyatakan valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.	**Metode:** Kuesioner **Alat Penelitian:** SPSS *Statistics software* **Variabel:** *Job satisfaction* (Spector 1997) *Job Performance* (Tsui et al. 1997)	Hasil penelitian ini adalah bahwa usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan ditemukan sebagai moderator untuk hubungan antara aspek kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Tabel 2.2
Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Iklim Etika	Victor and Cullen, 1987, 1988, 1990	*professionalism, caring, rules, instrumental, efficiency, and independence*	Victor and Cullen (1988) Caring, Independence, Law and Code, Rules
	Victor and Cullen (1988), Cullen *et al*. (2003) and Schwepker (2001)	*Self ineterst, company profit, efficiency, friendship, team interest, social responsibility, personal morality, company rules and procedures, laws and professional codes*	
Komitmen	Meyer and Allen's 1991	*affective commitment, normative commitment, continuance commitment*	Allen and Meyer 1990 *affective commitment, normative commitment and continuance commitment*
	Allen and Meyer 1990	*affective commitment, normative commitment and continuance commitment*	
	Mowday, Steers, and Porter 1979	*affective organizational commitment, continuance organizational commitment, normative organizational commitment, job satisfaction, and intention to leave*	

Lanjutan Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
Kinerja Karyawan	Dessler 2009	*quality and quantity, reliability and personal quality*	Tsui *et al* (1997)
	Bernardin and Russel 1995	*Quality, quantity, timeliness & cot effectiveness, need for supervisor, interpersonal impact*	
	Mondy et al, 1995, Furtwengler, 2002, Mitchell, 1978 Bernadin & Russell, 1993, Rafianto, 1986	*Productivity / quantity of work, quality of work, timeliness, knowledge about jobs, skills on the job, ability organize work, cooperation, communication, initiative, creativity*	
Kepuasan Kerja	Smith et al,. 1969, 1985	*pay, promotion, supervision, co-workers, and overall job satisfaction*	Porter and Lawler (1968) *Instrinsic Satisfaction and Extrinsic Satisfaction*
	Spector, 1985	*Payment, Promotion, Frige benefits, co-worker, supervision, contigent reward, operating procedure, nature of the work*	
	Herzberg's Two Factor 1966, Minnesota Satisfaction	*wages, physical conditions of work, colleagues, promotion, work space conditions,*	

Lanjutan Tabel 2.2 Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori	Teori Penelitian Selanjutnya
	Questionnaire Weiss et al., 1967; Job Description index Smith, Kendall & Hulin, 1969	*relationships with fellow colleagues, relations with supervisors, satisfaction with the job itself.*	
	Smith, Kendall and Hulin, 1969	*work itself, supervision, co-worker, responsibilities.*	
	Robbins 1996	*the organization of work, working conditions, communication, job performance and the performance of the review, co-workers, supervision, management companies, wages, benefits, career development and training, content and job satisfaction , as well as corporate image and change*	

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Iklim Etika

1. Definisi Iklim Etika

Etika berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti adat istiadat atau kebiasaan yang baik dari dalam diri seseorang. Etika merupakan aturan hidup, sebuah pedoman, patokan dan tata cara yang dibangun secara turun-temurun kemudian diwujudkan dari pola perilaku seseorang yang dilakukan secara terus-menerus dan dalam kurun waktu yang lama.

Prawirosentoso (1999) mengemukakan bahwa Etika adalah pengetahuan yang membahas tentang perilaku dan juga kebiasaan masyarakat yang berkaitan dengan norma yang membedakan sesuatu yang benar atau salah, pantas atau tidak pantas dan mengacu pada hukum-hukum agama, kebijakan negara dan juga adat istiadat yang dianut. Wirawan (2007) mengemukakan bahwa etika ialah konsepsi yang membahas mengenai perbuatan yang benar dan yang salah. Etika menyatakan apakah suatu perbuatan atau perilaku seseorang sesuai dengan moral atau menyimpang dari moral.

Sementara itu Iklim etika menurut Victor dan Cullen 1988 adalah suatu persepsi yang berlaku dalam sebuah praktek dan suatu prosedur didalam organisasi yang mempunyai konten etika. Iklim

etika juga dipandang sebagai komponen budaya organisasi atau juga iklim organisasi.

Melalui pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Etika merupakan ilmu yang mengidentifikasi tentang perilaku dan kebiasaan masyarakat, yang mana yang baik dan buruk, pantas dan tidak pantas. Kemudian, etika yang ada didalam organisasi akan membentuk iklim yang menjadi ciri dari sebuah organisasi itu sendiri. Iklim etika akan mencerminkan nilai dan moral yang ada didalam organisasi, oleh karenanya iklim etika sudah seharusnya menjadi hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja dalam organisasi.

Victor dan Cullen (1988) mengemukakan tiga kriteria etika yang berbeda terkait dengan iklim etika, yaitu *egoism, benevolence* dan *principled*, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Egoism

Kriteria ini didasarkan pada filosofi moral egoisme yang menyiratkan bahwa bahwa setiap pertimbangan tentang sesuatu akan mengutamakan kepentingan diri sendiri dulu, dalam hal ini tidak memikirkan kondisi sekitar yang terpengaruh.

b. Benevolence

Benevoloence atau kriteria ulititarianisme yang sebagian besarnya didasarkan pada prinsip filsafat moral utilitarian. Prinsip ini mengemukakan seseorang membuat keputuasan yang etis dengan mempertimbangkan konsekuensi yang positif dan juga konsekuensi negatif dari tindakannya yang juga kemudian dapat berpengaruh terhadap orang disekitar. Dalam hal ini, kriteria *benevolence* mementingkan kepentingan banyak pihak.

c. *Principled*

Kriteria *principled* atau berprinsip atau juga disebut deontologis, sebagian besar kriteria ini juga didasarkan pada prinsip deontology filsafat moral yang mengandaikan bahwa seseorang membuat keputusan etis setelah mempertimbangankan tindakan yang berhubungan dengan prinsip universal dan tidak berubah dari perbuatan benar dan salah.

2. Teori Etika

Organisasi sudah semestinya menaruh perhatian khusus pada penerapan etika didalam organisasi dalam menjalankan proses bisnisnya. Selain mencerminkan nilai, moral dan citra yang ada didalam organisasi, iklim etika yang diterapkan didalam sebuah organisasi tentu akan berpengaruh pada produktifitas karyawan dalam

bekerja. Iklim etika yang baik akan membawa hubungan yang baik antar sesama karyawan, suasana yang menyenangkan saat bekerja dan menjadi pedoman yang mengatur setiap karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab didalam organisasi sesuai dengan kebijakan dan aturan yang telah diatur oleh organisasi. Berikut akan dijelaskan mengenai teori etika menurut Musoli (2017), yaitu meliputi:

1. Egoisme
   1) Egoisme Psikologis

      Teori ini menjelaskan bahwa segala macam perilaku, tindakan dan tingkah laku seseorang termotivasi dari diri sendiri. Seseorang dengan tingkah laku yang termotivasi dari diri sendiri ini dicirikan dengan mengabaikan kepentingan orang lain disekitar.

   2) Egoisme Etis

      Teori ini juga menjelaskan bahwa perilaku seseorang dilandasi dengan kepentingan diri sendiri. Jika egoisme psikologi dicirikan dengan mengabaikan kepentingan orang orang lain, pada egoism etis ini belum tentu merugikan orang lain disekitar.

2. Utilitarianisme

   Teori ini menjelaskan bahwa perilaku atau tindakan dapat dikatakan baik apabila bermanfaat bagi orang lain. Tidak

seperti teori egoisme, teori utilitarianisme tidak mementingkan diri sendiri, melainkan mementingkan kepentingan banyak pihak dan juga kepentingan bersama.

3. Teori Hak

Sebelum ini, teori hak adalah aspek yang berkaitan dengan suatu kewajiban, dalam artian setiap invidu harus mengorbankan sesuatu untuk mendapatkan haknya. Namun saat ini manusia memiliki hak yang sama. Teori hak dikenal dengan nilai yang sesuai dengan penghargaan seseorang atas prestasinya. Tidak dibenarkan jika harus mengorbankan seseorang untuk mencapai kepentingannya sendiri.

4. Teori Keutamaan

Teori ini adalah teori keutamaan yang mana hal ini menjadi reaksi dari munculnya teori sebelumnya yang dianggap terlalu berat dalam menilai sebuah sikap dan norma.

5. Teori Etika Teonom

Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang dianggap baik apa bila sesuai dengan kehendak Allah SWT sebagaimana tertulis dalam Al-qur’an dan Al-Hadist

3. Dimensi Iklim Etika

Berikut adalah pengukuran iklim etika menurut Victor and Cullen (1988) :

a. *Caring* (Kepedulian)

Pada dimensi iklim ini berfokus pada standar etika kebajikan atau *benevolence*, yang didasarkan pada kepedulian terhadap orang lain. Seseorang memiliki minat yang tulus dan peduli terhadap kesejahteraan orang lain yang mungkin terpengaruh oleh keputusan etis mereka. Pada dimensi iklim *caring*, seseorang akan beranggapan bahwa iklim didalam organisasi akan terbentuk jika didasarkan pada kepedulian terhadap para anggota organisasi lain dan masyarakat.

b. *Independence* (Independen)

Pada dimensi ini terkait dengan kriteria *principled*, hal ini karena seseorang bertindak sesuai dengan keyakinan nilai dan moral yang dipegang teguh oleh dirinya sendiri.

c. *Law and Code* (Hukum dan Undang-undang)

Pada dimensi iklim ini juga terkait dengan standar etika *principled*. Hal ini dimaksudkan agar dalam pengambilan keputusan karyawan terkait dengan etika terutama harus didasarkan pada hukum yang berlaku dan kode etik professional.

Dimensi iklim *Law and Code* meyakini bahwa iklim etika akan terbentuk didasarkan pada hukum dan undang-undang yang berlaku.

d. *Rules* (Aturan)

Pada dimensi iklim ini juga terkait dengan standar etika *principled*, hal ini dikarenakan berkaitan dengan aturan-aturan yang telah dibuat oleh organisasi. Oleh karenanya keputusan yang diambil oleh organisasi didasarkan pada aturan-aturan dan kode etik yang telah ada.

4. Pengukuran Iklim Etika

Parameter yang digunakan untuk mengukur iklim etika mengacu pada jurnal yang berjudul "*Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics*" yang ditulis oleh Lau *et al* pada tahun 2017 menggunakan teori Victor and Cullen (1988) dengan menggunakan 4 indikator dan 10 item sebagai berikut:

a. Caring

1. Pertimbangan utama organisasi adalah yang terbaik bagi semua orang ditempat kerja secara keseluruhan
2. Apa yang terbaik untuk semua orang ditempat kerja adalah pertimbangan utama organisasi

3. Perhatian utama organisasi adalah selalu yang terbaik untuk orang lain

b. Independence

1. Ditempat kerja, orang diharapkan untuk mengikuti keyakinan pribadi dan moral mereka masing-masing
2. Ditempat kerja, setiap orang dibimbing oleh etika pribadi masing-masing
3. Setiap orang di tempat kerja memutuskan sendiri mana yang benar dan yang salah

c. Law and Code

1. Di organisasi ini, hukum dan kode etik mereka menjadi pertimbangan utama
2. Setiap orang diharapkan untuk mematuhi hukum dan standar professional diatas pertimbangan lainnya

d. *Rules*

1. Orang sukses didalam organisasi mengikuti aturan organisasi
2. Setiap orang ditempat kerja mematuhi kebijakan organisasi

2.2.3 Komitmen Organisasional

1. Definisi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis yang ada pada diri seorang karyawan yang kemudian diteruskan dengan adanya kepercayaan dan juga penerimaan atas

tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi tersebut.

Mathis dan Jackson (2000) mendefinisikan komitmen sebagai berikut:

"*Organization Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*"

Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan berpihak pada tujuan suatu organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan dengan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah perilaku karyawan dalam memelihara ikatan yang dibangun atas dasar kepercayaan dan penerimaan yang kuat dimana karyawan bersedia untuk kemudian berpihak pada tujuan dan kepentingan organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk mempertahankan kedudukannya sebagai anggota organisasi tersebut.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen dalam organisasi tentu tidak tumbuh begitu saja, melainkan juga melewati beberapa tahap. Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) :

a. Ciri pribadi

Setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Hal ini bisa dipengaruhi oleh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman dan lain sebagainya.

b. Ciri Pekerjaan

Faktor ini meliputi seperti apa karakteristik tugas, wewenang, peluang dan kesempatan untuk dapat berinteraksi dengan rekan kerja didalam organisasi dimana karyawan bekerja.

c. Pengalaman Kerja

Faktor pengalaman kerja meliputi cara seorang pekerja dalam mengutarakan perasaannya terhadap organisasi. Hal ini juga mencakup kepuasan, motivasi dan hubungan sesama anggota dan rekan kerja didalam organisasi.

3. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasional

Menurut McShane & Glinow (2009), beberapa cara untuk membangun komitmen terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

a. Justice and Support

Organisasi yang melaksanakan kewajibannya terhadap karyawan dengan baik, menjadikan karyawan paham akan nilai keadilan, sopan santun dan integritas moral, organisasi ini nantinya cenderung akan mendapatkan komitmen yang tinggi dari dalam diri para karyawan.

b. Shared Values

Nilai dan keyakinan karyawan terhadap organisasi akan tinggi jika karyawan percaya bahwa nilai-nilai mereka sejalan dengan nilai-nilai yang dibangun oleh organisasi. Dengan begitu, karyawan akan merasa nyaman sehingga dapat diprediksi sikapnya.

c. Trust

Trust mengacu pada harapan positif yang dimiliki satu orang terhadap orang lainnya dalam situasi yang juga melibatkan beberapa resiko. Selain itu, *trust* juga merupakan hasil dari timbal balik, seperti contoh karyawan akan merasa berkewajiban dan bertanggung jawab melaksanakan tugasnya didalam organisasi karena ada rasa saling percaya antar karyawan itu sendiri.

d. Organizational Comprehension

Pada *point* ini berhubungan dengan seberapa baik karyawan memahami organisasi dengan baik. Kesadaran ini merupakan

prasyarat yang diperlukan untuk membangun komitmen dalam diri karyawan.

e. Employee Involvement

Keterlibatan karyawan tentu dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan. Karyawan akan merasa senang jika ikut berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan yang berpengaruh pada masa depan organisasi

4. Dimensi Komitmen Organisasional

Kaitannya dengan komitmen, Meyer dan Allen (1990) mengidentifikasi komitmen menjadi tiga indikator, sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

Pada indikator ini berkaitan dengan emosional dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Komitmen pada indikator ini berkaitan dengan adanya keinginan untuk terus terikat pada organisasi, mereka juga sependapat dan satu keyakinan dengan tujuan, sasaran dan nilai yang ada dalam organisasi tersebut sehingga karyawan akan terus mendukung kemajuan organisasi. Seseorang dengan tingkat komitmen efektif yang tinggi akan bersedia dengan senang hati untuk membantu mencapai tujuan dan sasaran organisasi tersebut.

b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

Indikator komitmen ini berkaitan dengan keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi karena adanya kebutuhan untuk

tinggal. Komitmen ini juga dilandaskan pada untung rugi dimana keuntungan akan lebih didapat saat bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normative adalah komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri seseorang, norma tersebut dapat berupa keyakinan dan tanggung jawab untuk tetap tinggal dalam sebuah organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen normative yang tinggi, memiliki perasaan tidak ingin mengecewakan pimpinanya dan anggota organisasi yang lain.

5. Pengukuran Komitmen Organisasional

Parameter yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional mengacu pada jurnal yang berjudul "*Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs*" yang ditulis oleh Valaei dan Rezaei pada tahun 2016 menggunakan teori Meyer dan Allen (1990) dengan menggunakan 3 indikator dan 20 item sebagai berikut:

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

1. Saya merasa senang menjadi anggota organisasi ini
2. Saya senang berdiskusi tentang organisasi saya dengan orang-orang

3. Saya merasa masalah organisasi ini juga menjadi masalah pribadi
4. saya bisa dengan mudah menjadi terikat pada organisasi lain seperti saya terikat dengan organisasi ini
5. saya merasa bukan bagian dari keluarga di dalam organisasi ini
6. saya tidak merasa terikat secara emosional dengan organisasi ini
7. organisasi ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya
8. saya tidak merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini

b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*)

1. Saya khawatir kehilangan investasi yang telah saya berikan untuk organisasi ini
2. Jika saya bukan anggota organisasi ini, saya akan merasa sedih karena hidup saya akan terganggu
3. Saya setia pada organisasi ini karena saya telah berinvestasi banyak di dalamnya, secara emosional, sosial, dan ekonomi
4. Saya sering merasa cemas dengan apa yang telah saya korbankan di organisasi ini
5. Kadang-kadang saya khawatir tentang apa yang mungkin terjadi pada organisasi ini dan saya tidak lagi menjadi anggota

6. Saya berdedikasi untuk organisasi ini karena apa yang telah saya korbankan untuk organisasi ini

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

1. Saya merasa berhutang kepada organisasi karena apa yang telah mereka berikan untuk saya
2. Organisasi ini layak mendapatkan loyalitas saya karena perlakuannya terhadap saya
3. Saya merasa akan mengecewakan rekan kerja saya jika saya tidak lagi menjadi anggota organisasi ini
4. Saya setia pada organisasi ini karena sebagian besar nilai saya sesuai dengan nilai organisasi
5. Organisasi ini memiliki misi yang saya percayai dan saya berkomitmen kepada misi tersebut
6. Saya merasa "benar secara moral" untuk mendedikasikan diri saya pada organisasi ini

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah unsur paling penting dalam suatu organisasi untuk memenuhi sasaran dan mencapai tujuan, maka dari itu organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar terus dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Berikut pengertian kinerja menurut beberapa ahli:

Menurut Desler (2013) kinerja ialah proses mengidentifikasi dan mengukur kinerja individu atau suatu tim guna menyelaraskan agar kinerja yang dikeluarkan oleh individu sejalan dengan tujuan yang sedang diraih oleh organisasi. Sedangkan menurut Veithzal (2005) Kinerja adalah hasil prestasi seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama dia bekerja dan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh organisasi, dalam hal ini diukur dengan standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prawirosentono (1992) menyatakan bahwa kinerja dalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan tetap tidak menyimpang dari hukum, moral dan etika

Melalui beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas seperti target, sasaran dan kriteria sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, yang juga merupakan hasil yang dipengaruhi oleh kegiatan operasi organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan moral, etika dan kebijakan yang berlaku.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009) faktor yang memperngaruhi kinerja dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan Individual

1) Faktor Kinerja Individual

Ada tiga faktor yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja, yaitu meliputi : kemampuan individual dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, tingkat usaha yang dikeluarkan oleh individu tersebut dan yang terakhir adalah dukungan dari organisasi untuk kemajuan kinerja karyawannya.

2) Motivasi Individual

Motivasi merupakan hal utama yang mendukung seseorang ketika akan melakukan sesuatu. Maka dari itu, organisasi sudah seharusnya mampu mengidentifikasikan penyebab utama apabila seorang karyawan bekerja dengan kurang maksimal, apakah itu disebabkan oleh kemampuannya, timbal balik yang tidak seimbang atau masalah lain yang dapat menganggu karyawan dalam mengemban tanggung jawab.

b. Hubungan Individual/Organisasi

Kondisi ekonomi jangka panjang menyebabkan sebagian besar organisasi bergantung pada usaha para karyawan yang memiliki kualitas dan kinerja yang bagus dan menguntungkan organisasi dalam memenuhi sasaran dan tujuannya.

c. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Ketidakpuasan seseorang muncul ketika harapan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada. Karyawan yang tidak puas terhadap organisasi tentu juga tidak memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut, hal itu dapat menjadi salah satu penyebab seorang karyawan untuk tidak nyaman kemudian meninggalkan organisasi.

d. Retensi Sumber Daya Manusia

Usaha dalam mempertahankan karyawan telah menjadi perbincangan hangat bagi banyak organisasi. Dengan banyaknya perputaran karyawan, individu yang ada didalam organisasi berkurang sehingga organisasi harus kembali melakukan perekrutan, seleksi dan kemudian pelatihan kembali guna mempertahankan jumlah karyawan yang ada didalam organisasi.

3. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Menurut Stoner (dalam Sutrisno 2011) ada empat upaya dalam meningkatkan kinerja, dijelaskan sebagai berikut:

a. Diskriminasi

Seorang pimpinan harus dapat membedakan mana diantara karyawannya yang berprestasi dan mana karyawan yang kurang berprestasi. Dalam konteks penilaian kinerja pun seperti itu, harus dibedakan mana karyawan yang memberi banyak prestasi terhadap organisasi dan mana yang tidak. Karyawan yang berprestasi diberi *reward* sementara yang kurang berprestasi diberi pelatihan.

b. Pengharapan

Karyawan dengan kinerja yang tinggi dan berkualitas pasti mengharapkan pengakuan dari organisasi, entah itu dalam bentuk insentif, *reward* atau pengakuan dari atasan serta rekan kerja atas prestasi kerjanya.

c. Pengembangan

Karyawan dengan *performance* standar dibawah rata-rata akan mendapat pelatihan dan pengembangan, sementara karyawan dengan kinerja diatas standar dan rata-rata akan mendapat *reward* dari organisasi tempat ia bekerja.

d. Komunikasi

Pimpinan perlu melakukan evaluasi kerja karyawan agar dapat mengkomunikasikan penilaian seperti apa yang dilakukan. Manajer juga perlu mendata kekurangan dan kelebihan para karyawan agar dapat memutuskan pelatihan dan pengembangan seperti apa yang dibutuhkan sehingga berpengaruh dalam meningkatkan kemampuan karyawannya. Untuk dapat memastikan hal tersebut, perlu adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

4. Pengukuran Kinerja

Parameter yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan mengacu pada jurnal yang berjudul "*Job Satisfaction and Job Performance in the Media Insdustry: A Synergistic Application of Partial Least Squares Path Modelling*" yang ditulis oleh Valaei dan Jiroudi pada tahun 2016 menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, *et al* (1997) dengan 8 *item* sebagai berikut:

1. Standar kualitas kerja saya lebih tinggi daripada standar formal untuk pekerjaan ini
2. Pekerjaan saya memenuhi harapan manajer saya
3. Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dari yang dibutuhkan
4. Saya berharap dipromosikan lebih cepat dari rata-rata

5. Saya jauh lebih berpengetahuan daripada orang lain yang bekerja di bidang saya
6. Saya menemukan kesenangan dalam pekerjaan saya, dan saya cukup puas
7. Saya menyukai pekerjaan saya lebih dari pekerja biasa
8. Saya berniat untuk tetap pada profesi saya

2.2.5 Kepuasan Kerja

1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2007) kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu karyawan terhadap pekerjaan mereka. Melalui dua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan senang atau tidak senang dalam terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka didalam organisasi.

Mathis dan Jackson (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut:

"*Job satisfaction is a positive emotional, state resulting from evaluating one's job experiences"*

Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

"*An employee's general attitude toward his or her job*"

Melalui beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyongkong diri karyawan terhadap pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu meliputi ruang untuk berkarya, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian, membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan, mendapat pengakuan dari atasan dan lain sebagainya. Sementara perasaan yang berhubungan dengan kondisi dirinya yaitu meliputi umur, kondisi, kemampuan dan pendidikan.

Kepuasan kerja juga adalah keadaan dimana prestasi kerja karyawan selama bekerja dan mengemban tanggung jawab diorganisasi mendapat umpan balik yang setimpal. Umpan balik ini bisa berupa *reward*, bonus, kenaikan jabatan dan pengakuan dari atasan atas hasil kerjanya. Umpan balik tidak diragukan lagi merupakan faktor signifikan dalam kepuasan kerja. Jika umpan balik yang diberikan organisasi didasarkan pada besar kecilnya tuntutan pekerjaan dan tingkat keahlian yang dimiliki tiap karyawan, maka kepuasan atas pekerjaan akan muncul dalam diri karyawan.

2. Teori tentang kepuasan kerja

a. Teori dua faktor Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dua faktor ini yaitu:

1) Motivator atau Kepuasan Instrinsik

Kepuasan intriksi juga disebut sebagai faktor pemotivasi. Faktor ini meliputi dorongan berprestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*) dan kemajuan potensi individu.

2) Hygiene Factor atau Kepuasan Ekstrinsik

Kepuasan ekstrinsik yang dimaksud meliputi administasi organisasi (*company police and administration*), supervision tehnical, upah (*salary*), hubungan antar karyawan (*personal relations*), kondisi kerja (*working condition*), keamanan kerja (*job security*) dan status.

b. Teori pertentangan (*Discrepancy teori*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter 1961. Menurut Porter bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang menjadi harapan dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Seorang

karyawan akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diinginkan atau diharapkan

.

c. Teori keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini menyatakan bahwa seorang karyawan akan merasa puas atau tidak puas tergantung ada atau tidaknya keadilan (equity) dalam suatu situasi kerja. Adapun komponen dari teori ini adalah:

1) Input

Input adalah semua faktor yang bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya. Hal ini meliputi pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha dan lain sebagainya.

2) Outcomes

Outcome adalah semua nilai yang berharga yang dirasakan dan diperoleh sebagai hasil dari pekerjaannya. Hal ini dapat berupa gaji, jabatan, pengakuan dan peluang untuk berprestasi.

3) Comparisons Person

Comparison person adalah perbandingan antara input dan outcomes yang diperolehnya.

3. Dimensi Kepuasan Kerja

Berikut adalah dimensi Kepuasan Kinerja menurut Porter and Lawler (1968):

1 *Intrinsic satisfaction* (Kepuasan Intrinsik)

Kepuasan intrinsik merupakan kepuasan yang diciptakan oleh pekerjaan itu sendiri. kepuasan intrinsik bisa meliputi tantangan, prestasi dan kemampuan untuk menerapkan

2 *Extrinsic satisfaction* (Kepuasan Ekstrinsik)

Kepuasan ekstrinsik merupakan hadiah atau penghargaan yang didapat dari orang luar atau orang lain. Kepuasan Ekstrinsik bisa terdiri dari promosi, tunjangan, lingkungan kerja yang baik, rekan kerja yang mendukung dan lain sebagainya.

4. Pengukuran Kepuasan Kerja

Parameter yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada jurnal yang berjudul "*Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction*" yang ditulis oleh Yang dan Hwang pada tahun 2014 menggunakan teori dari Porter dan Lawyer (1968) yang terdiri dari 2 dimensi dan 6 item sebagai berikut:

1 *Intrinsic satisfaction* (Kepuasan Intrinsik)

a. Pekerjaan saya menantang

b. Kemampuan saya sesuai dengan pekerja an saya

c. Saya dapat mengembangkan potensi saya dalam pekerjaan saya

2 *Extrinsic satisfaction* (Kepuasan Ekstrinsik)

a. Organisasi saya menawarkan jalur promosi yang adil

b. Organisasi saya memberikan tunjangan yang baik

c. Organisasi saya secara aktif berupaya memperbaiki kondisi kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Iklim Etika terhadap Kepuasan Kerja

Okpara dan Wynn (2007) menemukan bahwa iklim etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Studi ini meneliti dampak dari tipe iklim etika (*caring, rules, instrumental, efficiency, independence, and professionalism*) pada berbagai aspek kepuasan kerja (*pay, promotions, co-workers, supervision, work, and overall job satisfaction*). Studi ini juga meneliti pengaruh tipe iklim etis (*caring, rules, instrumental, efficiency, independence, and professionalism*) pada komitmen organisasi (*identity, involvement and loyalty*). Sementara itu, Elci dan Alpkan (2008) menemukan bahwa dari sembilan faktor kepuasan kerja faktor self interest berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedang sembilan faktor lainnya memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Victor dan Cullen (1987) iklim etika dalam suatu organisasi mengacu pada persepsi bersama tentang apa perilaku etis yang benar dan bagaimana masalah

etika harus ditangani" Victor dan Cullen (1987,1988) juga mengusulkan tipologi etika iklim didirikan di atas tiga landasan penilaian moral, yaitu *egoism, benevolence, and principled*. Kemudian Chinomona, *et al* (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim etika berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Shapira-Lishchinsky dan Rosenblatt, (2010) iklim etika adalah persepsi atau deskripsi yang bermakna secara psikologis yang dimiliki karyawan mengenai prosedur dan kebijakan etis yang ada dalam organisasi mereka atau lensa persepsi yang digunakan karyawan dalam menilai suatu situasi.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Etika terhadap Kepuasan Kerja

2.3.2 Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Valaei dan Rezaei (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen. Begitu juga dengan Putriana, *et al* (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam penelitian ini juga dikatakan bahwa Ketika pekerja tidak puas di tempat kerja, mereka kurang berkomitmen dan akan mencari peluang lain untuk berhenti. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah sikap yang memainkan peran penting dalam menilai niat karyawan untuk berhenti dan kontribusi keseluruhan untuk organisasi. Kemudian penelitian selanjutan oleh Tarigan dan Ariani (2015)

menemukan bahwa komitmen organisasi menunjukan hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, Vandenberghe dan Tremblay (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah mediator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan intensi turnover. Kemudian Mathieu & Farr (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah bentuk lain dari sikap kerja seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, dan berkorelasi dengan kepuasan kerja dan keterlibatan

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja

2.3.3 Hubungan antara Iklim Etika dan Kinerja Karyawan

Goebel dan Wibenberger (2017) menemukan bahwa terdapat hubungan tidak langsung antara iklim etika dan kinerja yang dimediasi sepenuhnya oleh peningkatan rasa saling percaya di antara karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini mendukung pentingnya iklim kerja etika dalam peningkatan kinerja organisasi dan mengidentifikasi cara yang tepat untuk mendorong perilaku etis. Sementara Moon dan Choi (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim etika dan kinerja keuangan organisasi dan dimediasi oleh inovasi organisasi. Kemudian Kaya dan Baskaya (2016) menemukan bahwa iklim etika berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Victor dan Cullen (1988) iklim etika organisasi membahas wawasan bersama karyawan tentang kebijakan organisasi, praktik-praktik seperti tindakan, metode, rutinitas, dan tradisi, serta prosedur. Dalam

penelitian ini disarankan agar para manajer organisasi harus menentukan standar etika untuk membentuk persepsi etis terhadap karyawan, membuat karyawan yakin bahwa pekerjaan dilakukan berdasarkan standar etika, memberikan arti penting pada saluran komunikasi, memberikan lingkungan kerja yang aman untuk dapat membuat karyawan berkinerja lebih baik

H3 : Terdapat pengaruh dari Iklim Etika terhadap kinerja

2.3.4 Hubungan Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

Hakim (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan dari penelitian ini sekaligus untuk memberikan dukungan untuk pernyataan dari Hackett, Bycio, dan Hausdorf (1994) bahwa kesediaan karyawan untuk menyumbangkan energi untuk pencapaian tujuan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh bentuk komitmennya terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya oleh Fu dan Deshpande (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifkan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, dikatakan oleh Khan *et al*. (2010) bahwa hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja kerja karyawan dalam analisis komparatif tiga dimensi komitmen organisasi, komitmen normatif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Kemudian penelitian dari Ahmad, *et al* (2016) menemukan bahwa komitmen organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ini, Mowday, Porters & Steers, (1982) mengatakan bahwa komitmen organisasi dianggap sebagai sikap yang

sebagian besar ditandai (1) sebagai kepedulian yang kuat dari seorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi tertentu karena suatu sikap paling sering didefinisikan sebagai (2) kepatuhan untuk mengajukan upaya yang ditinggikan dan ditingkatkan (3) keyakinan absolut, persetujuan, tradisi dan tujuan organisasi..

H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen dan kinerja karyawan

2.3.5 Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Laan, *et al* (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja. Pada penelitian ini, Locke (1976) mengidentifikasi kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang bahagia atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang mereka berikan pada item yang dianggap penting. Selanjutnya, Sangadji dan Sopiah (2013) menemukan bahwa kepuasan kerja berpangaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Valaei dan Jirouji (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semua aspek kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan kecuali tunjangan tambahan, imbalan kontinjensi, dan komunikasi.

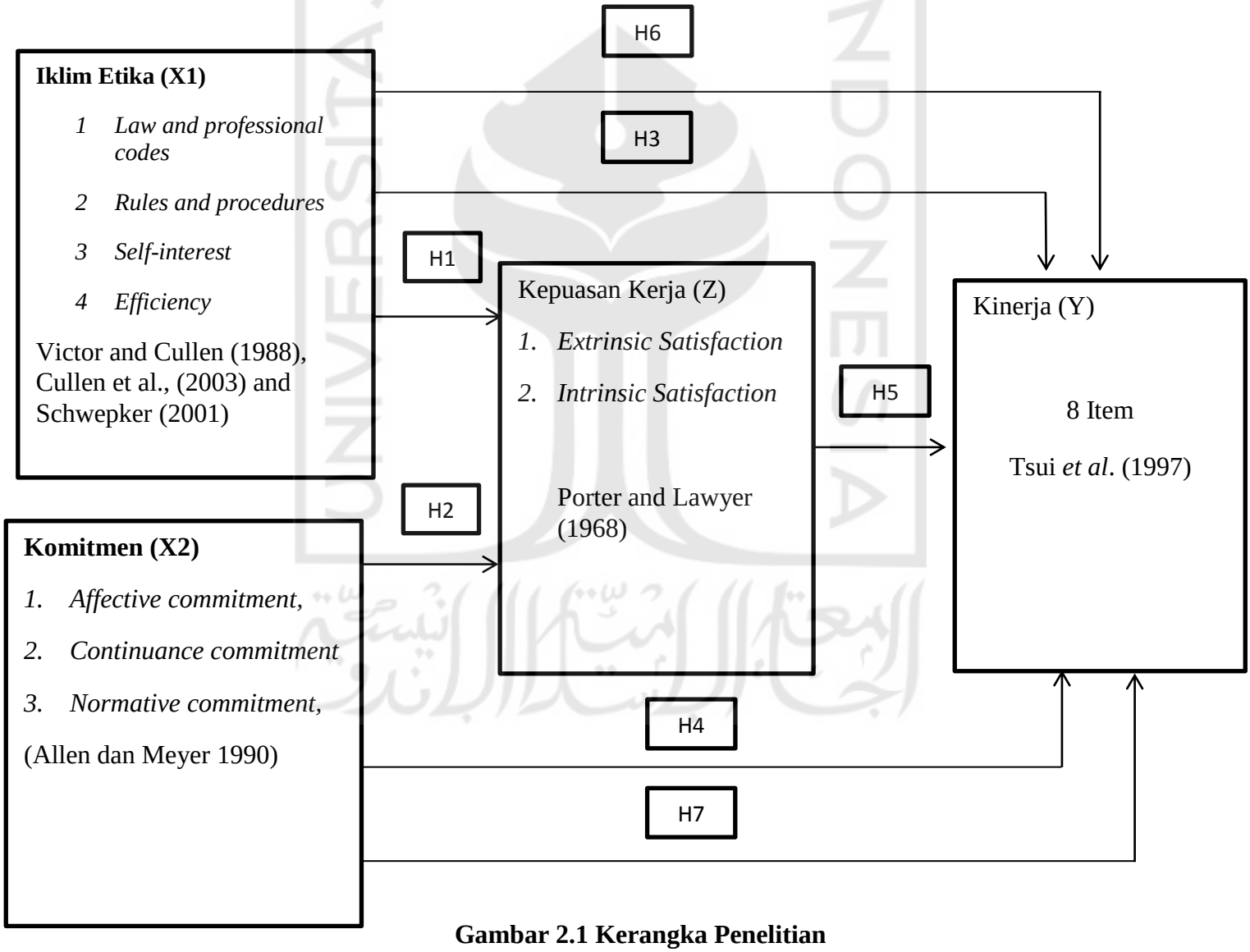
H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H6 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Etika terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

H7 : Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (X), yaitu Iklim Etika (X_1) dan Komitmen organisasional (X_2). Variabel terikat (Y), yaitu kinerja karyawan. variabel mediasi (Z) yaitu Kepuasan kerja. Berikut adalah bagan yang akan menjelaskan kerangka pikir penelitian:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

H_1: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Etika terhadap Kepuasan Kerja

H_2: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organiasional terhadap Kepuasan Kerja

H_3: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan

H_4: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

H_5: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_6: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

H_7: Terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja