

Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan

Mutia Nurhalizah

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Jufrizen

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

jufrizen@umsu.ac.id

Abstrak

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

Keyword

Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Ethics, Work Environment

I. PENDAHULUAN

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

Komitmen organisasi merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotan dalam organisasi (Jufrizen & Azila, 2023). Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh komitmennya terhadap bidang yang ditekuninya. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang

untuk bekerja lebih baik atau malah sebaliknya menyebabkan seseorang justru meninggalkan pekerjaannya, akibat suatu tuntutan komitmen yang lainnya (Siswadi et al., 2023).

Objek penelitian ini yaitu Kantor Walikota Medan yang juga sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi guna dapat memberikan kemajuan dan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan. Kantor Walikota Medan memiliki misi meningkatkan kualitas aparatur yang handal dan meningkatkan pelayanan yang semakin cepat dan tepat. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di Kantor Walikota Medan, ada beberapa masalah mengenai sumber daya manusia yang bekerja di kantor tersebut. Kurangnya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi.

Komitmen pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi berdasarkan survey yang penulis lakukan pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah. Hal ini mendandakan masih rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu adanya penyimpangan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen yang telah disepakati sebelumnya, seperti melanggar peraturan keluar pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

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

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

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

Lingkungan kerja yang baik (sehat, aman, nyaman dan harmonis) bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan menyebabkan karyawan tersebut merasa betah dalam bekerja dan berupaya mempertahankan statusnya sebagai karyawan atau akan

menimbulkan komitmen organisasional karyawan. Adanya komitmen organisasional yang muncul dari dalam diri karyawan menjadikan ia tetap setia kepada perusahaan atau tetap bekerja di perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2013) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur.

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

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

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

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

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

II. LANDASAN TEORI

Etika Kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau watak, moral berasal dari bahasa Latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. *Moril* bisa berarti semangat atau dorongan batin (Rum et al., 2019). Etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan (Yuwono, 2013). Pada hakikatnya moral menunjuk pada ukuran-ukuran yang telah diterima oleh suatu komunitas, sementara etika umumnya lebih dikaitkan dengan prinsip-prinsip yang dikembangkan diberbagai wacana etika atau aturan-aturan yang diberlakukan sebagai suatu profesi (Massora, 2019). Etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak. Pada hakekatnya, etika kerja diperlukan bagi perusahaan atau organisasi agar bisa berjalan secara teratur. Etika kerja menjadi perekat perilaku dalam kebersamaan suatu organisasi atau perusahaan. Etika kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan sehingga nilai-nilai etis dicantumkan dalam misi organisasi atau perusahaan (Archandar, 2010).

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

1. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, adalah: Agama, Pendidikan, Motivasi, Usia, Jenis Kelamin.
2. Faktor-faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah: Budaya, Sosial Politik, Kondisi Lingkungan (Geografis), Struktur Ekonomi, Tingkat Kesejahteraan, Perkembangan Bangsa Lain.

Indikator etika kerja menurut Yuwono, (2013) terdiri atas lima hal, yaitu sebagai berikut: Kesadaran yaitu keadaan mengerti akan pekerjaannya, semangat yaitu keinginan untuk bekerja, kemauan yaitu apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja, komitmen yaitu perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan, inisiatif yaitu usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja, produktif yaitu banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi, peningkatan yaitu proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dan wawasan yaitu konsepsi atau cara pandang tentang bekerja. Sedangkan menurut Bhastary, (2020) terdapat empat indikator etika kerja, yaitu sebagai berikut: kerja keras, gaya berbicara, nilai kerja, dan kreativitas kerja.

Lingkungan Kerja

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

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja dapat diartikan bisa mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan (Wibowo, 2016).

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

Terdapat bermacam macam faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan (Sunyoto, 2013), yaitu : Hubungan karyawan, Tingkat kebisingan lingkungan kerja, Penerangan, Sirkulasi udara dan Keamanan. Indikator lingkungan kerja non-fisik menurut Siagian, (2014), yaitu terdiri dari : suasana kerja, hubungan atasan dengan karyawan, hubungan rekan kerja setingkat dan kerjasama antar karyawan. Menurut Sunyoto, (2013) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Wibowo, (2016) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Komitmen organisasional diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang rela meninggalkan organisasi (Adhan et al., 2020). Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Muis et al., 2018). Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seseorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya atau perusahaannya dan organisasi maka biasanya akan menetap lama didalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: ciri pribadi pekerja, ciri pekerjaan dan pengalaman kerja. Supriyanto, (2013) mengemukakan ada sejumlah faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

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

Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh. Berikut beberapa indikator untuk mengukur komitmen organisasi (Luthans, 2011) yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative. Menurut Lincoln & Bashaw dalam Sangadji & Sopiah, (2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020). Nabawi, (2019) menyatakan bahwa Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Siagian & Khair, (2018) memaparkan bahwa Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi didalam pekerjaan. Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan didalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan didalam lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya didalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu. Ada hal-hal yang mendasari kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan meningkat loyalitas pada pekerjaannya apabila pada saat bekerja sang karyawan mendapat kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan karena kepuasan kerja menjadi cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya (Nasution, & Lesmana, 2019).

Menurut Ruhana, (2016) mengemukakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi indikator utama dari kepuasan kerja antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja. Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: kemangkiran, keinginan pindah, kinerja karyawan, rekan kerja, kenyamanan kerja karyawan. Menurut Sisca et al., (2020) menyatakan terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu: isi pekerjaan, supervise, kesempatan untuk maju, upah dan rekan kerja.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Menurut Sugiyono, (2018) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan Juliandi, Irfan, & Manurung, (2015) menyatakan populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Walikota Bagian Umum Setda Kota Medan yang berjumlah 76 orang. Menurut Sugiyono, (2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 76 orang.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis *multivariate* (Ghozali, 2013). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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

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

Construct Reliability and Validity

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

Tabel 1. *Composite Reliability*

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

Kesimpulan pengujian *composite reliability* adalah sebagai berikut : Variabel komitmen organisasi (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* komitmen organisasi (Y) adalah $0.848 > 0.6$. Variabel kepuasan kerja (Z) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* kepuasan kerja (Z) adalah $0.808 > 0.6$. Variabel etika kerja (X1) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* etika kerja (X1) adalah $0.820 > 0.6$. Variabel lingkungan kerja (X2) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* lingkungan kerja (X2) adalah $0.918 > 0.6$.

Discriminant Validity

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

Tabel 2. *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

	Etika kerja	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Lingkungan kerja
Etika kerja				
Lingkungan kerja	0.338	0.731	0.658	
Komitmen organisasi	0.376	1.125		
Kepuasan kerja	0.484			

Kesimpulan pengujian *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* pada tabel 4.11 di atas adalah sebagai berikut : Variabel X1 (etika kerja) terhadap X2 (lingkungan kerja) memiliki *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.338 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik

atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Variabel X1 (etika kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.376 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik, atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.685 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Variabel X1 (etika kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.484 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $0.731 < 0.90$, artinya *discriminant validity* baik atau berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) *Heterotrait-Monotrait Ratio* $1.125 > 0.90$, artinya *discriminant validity* kurang baik atau tidak berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah tidak unik).

Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)

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

R-Square

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

Tabel 3. R-Square

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

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

F-Square

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

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

Tabel 4. F-Square

	Etika kerja	Kepuasan kerja	Komitmen organisasi	Lingkungan kerja
Lingkungan kerja		0.553	0.000	
Etika kerja		0.076	0.000	
Kepuasan kerja			3.497	
Komitmen organisasi				

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 4 diatas adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (etika kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0.000, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
2. Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 0.000, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel X1 (etika kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.076, maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen
4. Variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) memiliki nilai = 0.553, maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Z (kepuasan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi) memiliki nilai = 3.497 , maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pertama, koefisien jalur (*path coefficient*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

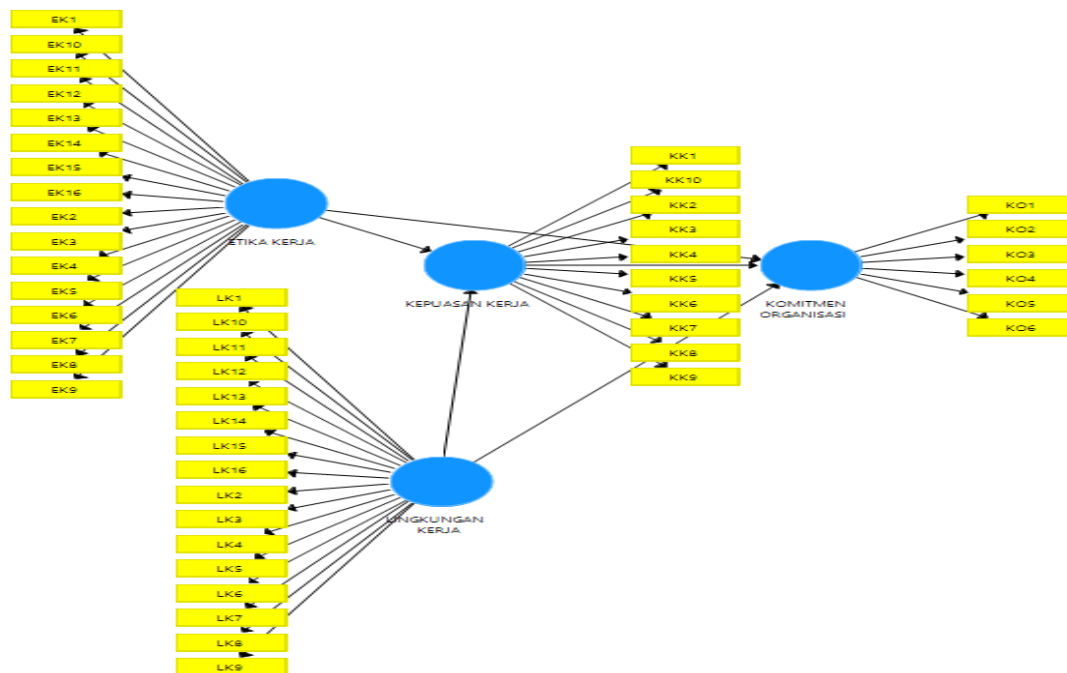
Tabel 5. Path Coefficient

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

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

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

4. X2 terhadap Z : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 6.857$ dan $P-Value = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh X2 (Lingkungan kerja) terhadap Z (kepuasan kerja) adalah positif dan signifikan.
5. Z terhadap Y : nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 16.188$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh Z (kepuasan kerja) terhadap Y (Komitmen organisasi) adalah positif dan signifikan.



Gambar 1. Efek Mediasi

Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)

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

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

Tabel 6. Indirect Effect

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

Dengan demikian, dapat disimpulkan nilai *indirect effect* yang terlihat pada tabel 6 yaitu: Pengaruh tidak langsung etika kerja (X1) -> kepuasan kerja (Z) -> komitmen organisasi (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 2.050, dengan $P-Values$ $0.041 < 0.05$ (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X1 (etika kerja) terhadap Y (komitmen organisasi). Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja (X2) -> kepuasan kerja (Z) -> komitmen organisasi (Y) nilai $TStatistics(|O/STDEV|)$ adalah 5.197 dengan $P-Values$ $0.000 < 0.05$ (signifikan), maka Z (kepuasan kerja) memediasi pengaruh X2 (lingkungan kerja) terhadap Y (komitmen organisasi).

Total Effect (Pengaruh Total)

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

Tabel 7. Total Effect

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

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

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

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 0.412$ dan $P-Values$ 0.681 dengan taraf signifikan $0.681 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap komitmen organisasi.

Etika kerja yang baik di dalam sebuah instansi adalah yang sangat penting, untuk itu pemeliharaan perilaku yang telah dimiliki oleh pegawainya seperti membudayakan kerja keras serta memupuk sifat kejujuran pegawainya. Dalam organisasi harus ada etika-etika yang harus diperhatikan. Salah satunya adalah menjaga moral dengan baik. Disamping

itu, etika harus dijaga sedemikian rupa, agar *image* instansi tetap berwibawa di mata masyarakat. Oleh karena itu pegawai harus mempunyai etos kerja yang baik.

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, diperoleh nilai $TStatistics(/O/STDEV/) = 0.150$ dan $P-Values$ 0.880 dengan taraf signifikan $0.880 > 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

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

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shalahuddin, 2013); (Iswahyudi, 2017); dan (Abidin, 2016) yang menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai $TStatistics(/O/STDEV/) = 2.086$ dan $P-Values$ 0,037 dengan taraf signifikan $0.037 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara etika kerja terhadap kepuasan kerja.

Etika kerja merupakan pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan demi kepuasan diri. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Hairunnisa, 2020); (Jufrizen et al., 2018), (Jufrizen et al., 2017), (Bhastary, 2020) dan (Archandar, 2010) yang menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai $TStatistics(/O/STDEV/) = 6.587$ dan $P-Values$ 0,000 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

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

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

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai $TStatistics(|O/STDEV|) = 16.188$ dan $P-Values$ 0.000 dengan taraf signifikan $0.000 < 0.05$ dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen et al., 2017), (Nasution et al., 2019), (Jufrizen et al., 2018), (Mujiatun et al., 2019), (Noor & Jufrizen, 2023), (Bismala & Manurung, 2021), (Handoko & Rambe, 2018) dan (Adhan et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

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

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja

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

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

terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 76 orang, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut: Etika kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Kantor Walikota Medan. Etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kantor Walikota Medan. Dengan kata lain kepuasan kerja berperan sebagai mediator.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. I. Z. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Komitmen Organisasi Di Rumah Sakit SMC Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 13(1), 1–10.
- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas. *EQUILIBRIUM*, 3(1), 48–61.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Ahyari, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Pioner Jaya.
- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14.
- Alwiyah. (2016). Peningkatan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Staf Auditor Kantor Akuntan Publik Kota Semarang). *Economica*, 7(2), 23–54.
- Archandar, T. A. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerjaan Pada Karyawan Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 3(1), 27–52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v3i1.479>
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal ILMAN: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26–41. <https://doi.org/10.35126/ilman.v6i1.3>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Erika, D. B., & Adib, N. (2016). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN PERSERO (Studi Terhadap Karyawan PT PLN Persero Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–17.
- Fahmi, K. (2020). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Profesi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal At-Tawassuth*, 5(1), 48–71.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hairunnisa. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan

- Kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 138.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- 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, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Iswahyudi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Upt Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(1), 50–61.
- Jufrizen, J., & Azila, A. (2023). Organizational Culture and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Organizational Commitment. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences*, 3(3), 862–874. www.ajhssr.com
- 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. <https://doi.org/10.36478/ibm.2017.53.60>
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 07(1), 14–28.
- 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.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 194–199.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019*, 1–10.
- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Pengujian Peran Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 1–13.

- Paendong, J., & Sentosa. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 33–49.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid II*. Prenhallindo.
- Ruhana, B. S., & S. (2016). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT . Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal*, 34(1), 38–46.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja , Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom (Persero) Area Manado the Influence of Work Ethics , Job Involvement and Personality on Employee Performance At Pt . Telkom (Persero) Manado Area. *Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi Offset.
- Shalahuddin, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 6(1), 89–104.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. 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>
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “ Loyalitas Kerja ” Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(1), 15–27.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butarbutar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.*, 16(2), 1–15.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Learning Organizations and Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73–82. <https://doi.org/10.23969/jrbm.v16i1.7184>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Supriyanto, S. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN-Maliki Press.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Widaryati, H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Sebelas Maret*, 4(1), 118090.
- Yuwono, I. D. (2013). *Memahami Berbagai Etika Profesi dan Pekerjaan*. Tim Medpress.