

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
(Studi pada Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Sriwijaya)**

Rini

Politeknik Negeri Sriwijaya
E-mail: Rini@polsri.ac.id

Yusleli Herawati

Mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya
E-mail: herwati22Y@gmail.com

Fetty Maretha

Mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya
Email: fetty21maretha@gmail.com

ABSTRACT

A Work is considered as a source of independence and mean to foster personal growth, self-esteem, satisfaction and self-fulfillment. Hard work is seen as a virtue and those who work hard are more likely to progress in life. good work ethic in business related to the emergence of industrial revolution and modern civilization. This study aims to determine the relationship between work ethics, work involvement, job satisfaction and organizational commitment. The population in this study were educational staff at the Sriwijaya State Polytechnic. The type of sampling used was saturation sampling, with a total sample of 224 people. Multiple regression analysis was performed using SPSS version 19.00 software for Windows. The results of the study explained that work ethics had a positive and significant effect on job satisfaction. Job involvement has a positive and significant effect on job satisfaction. Work ethics has a positive and significant effect on organizational commitment. Job involvement has a positive and significant effect on organizational commitment. Job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: *Work Ethics, Work Engagement, Work Satisfaction and Organizational Commitments*

ABSTRAK

Pekerjaan dianggap sebagai sumber kemandirian dan sarana untuk membina pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan dan mereka yang bekerja keras lebih cenderung maju dalam kehidupan. etos kerja yang baik dalam bisnis terkait dengan munculnya revolusi industri dan peradaban modern. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara etika kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Sriwijaya. Jenis sampling yang digunakan adalah *saturation sampling*, dengan jumlah sampel sejumlah 224 orang. Analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19.00 *for Windows*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : *Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi.*

Pendahuluan

Etika kerja dan keterkaitannya dengan kepuasan kerja, kinerja karyawan serta variabel individu dan organisasi mendapat banyak perhatian dalam penelitian (Elizur *et al.*, 1991; Furnham dan Rajamanickam, 1992). Perhatian semacam itu mungkin disebabkan oleh kenyataan bahwa etika kerja, diyakini mencerminkan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk preferensi untuk aktivitas dan keterlibatan, sikap terhadap penghargaan moneter dan non-moneter, dan keinginan untuk peningkatan karir (Cherrington, 1980). Yousef (2001) menyatakan bahwa hubungan sosial di tempat kerja didorong untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan membangun keselarasan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang.

Pekerjaan dianggap sebagai sumber kemandirian dan sarana untuk membina pertumbuhan pribadi, harga diri, kepuasan dan pemenuhan diri. Kerja keras dipandang sebagai kebajikan dan mereka yang bekerja keras lebih cenderung maju dalam kehidupan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk meneliti secara mendalam tentang etika kerja dan dampaknya terhadap hasil pekerjaan terkait seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan. Ali dan Al-Owaidan (2008) menunjukkan bahwa etos kerja yang baik dalam bisnis terkait dengan munculnya revolusi industri dan peradaban modern. Etika kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kemunculan ilmu, pengetahuan di berbagai negara yang merupakan faktor utama komitmen dan tekad untuk mencapai tujuan bisnis. Namun, setiap perusahaan dan individu yang menerapkan etika kerja yang baik mengharapkan dampak kemajuan pembangunan, bisnis dan siklus hidup dengan cara yang benar. Kemunculan bisnis dan kehidupan maya diperkirakan akan berlangsung dalam waktu singkat.

Sebagian besar para pemimpin akan menyadari bahwa mereka harus terlibat secara harmonis dengan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan unik antara pemimpin dan karyawan dapat berkontribusi secara mendasar bagi inovasi organisasi, efektivitas, kinerja dan kelangsungan hidup (Zhang dan Bartol, 2010). Hubungan pemimpin dengan karyawan mengacu pada proses pertukaran tentang gagasan, visi dan misi untuk bekerja bersama. Hal ini juga termasuk produksi ide baru dan berguna oleh seorang pemimpin atau oleh kelompok pemimpin dan pengikutnya berkolaborasi dengan sukses (Madjar, Oldham dan Pratt, 2002; Zhou dan Shalley, 2003). Berbagai strategi yang dapat digunakan dalam pengembangan sumber daya untuk memperbaiki karyawan kinerja adalah desain kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja. Namun, beberapa literatur menyatakan bahwa dalam kondisi perubahan organisasi, strategi model lama

seharusnya dapat dikembangkan menjadi strategi kreatif.

Strategi kreatif didefinisikan sebagai pencarian untuk ide bisnis yang mengarah pada keterlibatan dari semua pemangku kepentingan yang terlibat mencapai tujuan bersama (Amabile, 1983). Strategi ini diyakini bisa mengakomodasi semua kebutuhan pemangku kepentingan sesuai dengan kesepakatan bersama. Salah satu strategi kreatif untuk meningkatkan karyawan kinerja adalah proses keterlibatan kreatif (Zhang dan Bartol, 2010). Keterlibatan kreatif merupakan tingkat keterlibatan kreativitas karyawan yang relevan dengan pengetahuan kognitif dengan indikator: (1) mampu mengidentifikasi masalah, (2) dapat menemukan informasi yang relevan dengan penyelesaian pekerjaan, dan bisa mencari ide alternatif dalam memecahkan masalah (Zhang dan Bartol, 2010).

Proses keterlibatan kreatif akan memiliki dampak tidak hanya pada kinerja tapi juga efektivitas kerja kreatif secara keseluruhan Strategi yang dapat dikembangkan berupa strategi berbasis tampilan, yang mengakui keterbatasan kemampuan pemangku kepentingan untuk membuat keputusan. Kahneman (2001) menyatakan bahwa setiap individu memiliki kapasitas perhatian dan sumber daya kognitif terbatas. Kemampuan individu seringkali juga menghambat kemampuan individu lain untuk fokus pada pekerjaan secara simultan. Semangat individu untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh stimulus dan hasil dari sebuah keprihatinan.

Kepuasan kerja sebagai penentu komitmen organisasi yang signifikan telah banyak diteliti dalam berbagai penelitian (Young, Worchel dan Woehr, 1998; Testa, 2001). Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional adalah dua dari sikap kerja yang paling umum diteliti dalam penelitian organisasi. Kepuasan kerja dianggap sebagai alasan komitmen organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982; Mueller, Boyer, Price dan Iverson, 1994; Williams dan Hazer, 1986). Sebaliknya, komitmen organisasi dianggap sebagai pendorong penyebab kepuasan kerja (Vandenberg dan Lance, 1992). Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaan, karyawan tersebut menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi dan wakilnya. Kepuasan kerja dapat diukur dan dinilai oleh komitmen organisasi dan sebaliknya (Young, Worchel dan Woehr, 1998; Testa, 2001). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara etika kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang berkaitan dengan institusi pendidikan di Indonesia khususnya di Politeknik Negeri Sriwijaya. Penelitian ini juga meneliti peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara etika kerja

dan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

Tinjauan Pustaka

Etika Kerja

Etika kerja adalah tentang seperangkat norma yang mempromosikan dan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab secara pribadi dan bertanggung jawab atas serangkaian pekerjaan yang dialokasikan kepadanya. Hal ini terkait dengan nilai dan kepercayaan yang melekat. Yousef (2000) menunjukkan bahwa setiap individu dapat secara langsung terpengaruh oleh etika kerja di lingkungan dan bereaksi secara positif. Sikap individu ini memainkan peran penting dalam perilaku manusia. Yousef (2001) mengemukakan bahwa etos kerja membuat karyawan menjadi sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Etika kerja mencakup sikap kerja yang positif, berinteraksi secara lembut dengan rekan kerja dan rekan kerja di tempat kerja, menghormati semua tingkatan termasuk manajer dan memastikan memenuhi persyaratan bisnis dengan kemampuan terbaik. Penerapan kebijakan kerja, kode etik, termasuk kehadiran, memiliki karakter yang baik, menerapkan seragam kerja atau kode berpakaian agar memiliki penampilan resmi terbaik dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk memiliki kerjasama tim dan kemampuan komunikasi yang baik; maka untuk mencapai tujuan bisnis. Sidani dan Jamali (2010) menjelaskan etika kerja karena ini merupakan cerminan dari keyakinan bahwa pekerjaan itu cukup baik dimana hasil yang sukses berasal dari kerja keras. Yousef (2001) berpendapat bahwa etika kerja secara luar biasa mencerminkan sikap individu terhadap aspek kerja yang berbeda yang mencakup preferensi aktivitas, keterlibatan kerja dan sikap terhadap penghargaan moneter dan non-moneter.

2.2. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan telah mendapatkan banyak perhatian oleh pemangku kepentingan terkait dengan karyawan dan organisasi. Keterlibatan karyawan telah menghasilkan minat yang signifikan di kalangan profesional sumberdaya manusia karena beberapa peneliti mengklaim bahwa keterlibatan memiliki hubungan positif dengan kepuasan pelanggan, produktivitas, keuntungan, retensi karyawan (Coffman dan Gonzalez-Molina, 2002) dan kesuksesan organisasi, dan keuntungan (Richman, 2006; Baumruk, 2004). Harter *et al.*, (2002) berpendapat bahwa keterlibatan karyawan penting untuk hasil bisnis dan kinerja yang berarti di banyak organisasi. Saks (2006) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai sejauh mana seseorang memperhatikan dan menyerap kinerja dari perannya. Saks (2006) membedakan antara dua jenis keterlibatan karyawan: keterlibatan

kerja dan keterlibatan organisasi. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang benar-benar terpesona dalam kinerja peran pekerjaan pribadinya sendiri. Sementara itu, keterlibatan organisasi mencerminkan sejauh mana seseorang secara psikologis hadir sebagai anggota sebuah organisasi (Saks, 2006).

2.3. Kepuasan Kerja

Menurut George dan Jones (2008), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan bahwa orang memiliki tentang pekerjaan mereka saat ini. Tingkat kepuasan kerja orang bisa jangkauan dari kepuasan ekstrim sampai ekstrem ketidakpuasan. Yang lain mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari sebuah evaluasi dari karakteristik (Robbins dan Judge, 2009, hal. 83). Nelson dan Quick (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sesuatu yang menyenangkan atau keadaan emosional positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Hamermesh (2001) memandang kepuasan kerja sebagai klasifikasi mental pekerjaan karyawan yang menjadi tujuan dan karakteristik subjektif. Hirschfield (2000) menyatakan, kepuasan kerja secara intrinsik adalah perasaan orang Sifat tugas pekerjaan itu sendiri, sedangkan kepuasan kerja ekstrinsik adalah bagaimana orang merasa tentang aspek dari situasi kerja yang berada di luar tugas pekerjaan atau bekerja sendiri. Dalam kajian psikologi industri, kepuasan kerja dicatat sebagai tingkat emosional positif yang didapat oleh karyawan saat karyawan mendapat penilaian pekerjaan.

2.4. Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) menjelaskan tiga jenis komitmen seperti komitmen normatif, komitmen afektif dan komitmen kontinu. Menurut Bolon (1993), komitmen normatif adalah konsep komitmen organisasi yang penting karena berkaitan dengan rasa tanggung jawab terhadap organisasi karena pekerja dapat mengenali kewajiban dan pekerjaan mereka dengan baik, tergantung pada kemampuan mereka. Menurut Morrow (1993), komitmen afektif juga dikenal sebagai perilaku dan perilaku terkait pekerjaan dengan indera positif terhadap bisnis atau organisasi. Komitmen afektif memberikan identifikasi kepada individu karena karyawan bekerja di berbagai organisasi dan pekerja secara emosional terikat dengan organisasi. Itulah sebabnya, komitmen afektif memberikan pengakuan kepada karyawan tentang organisasi (Sheldon, 1971). Komitmen berkelanjutan adalah dimensi kedua dari komitmen organisasi yang memberikan informasi bahwa karyawan tetap berada di organisasi untuk beberapa investasi yang tidak dapat dialihkan yang mengandung beberapa aspek yang efektif untuk karyawan selama pekerjaan dan juga setelah pekerjaan, seperti

hubungan dengan pekerja lain, pensiun dan hal-hal yang khusus untuk bisnis atau organisasi (Reichers, 1985).

2.5 Hipotesis Penelitian

Mahembe dan Chipunza (2014) melakukan perbandingan antara orang Afrika Selatan dan Orang Zimbabwe dalam hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja. Sampel mereka terdiri dari 200 karyawan Universitas di Afrika Selatan dan Zimbabwe, 60 akademik dan 40 anggota staf non akademik dipilih secara acak dari masing-masing Universitas, satu di masing-masing negara. Secara keseluruhan, orang Afrika Selatan menunjukkan nilai rata-rata yang lebih tinggi pada usia 25 tahun dari 65 variabel, dan hubungan positif dan signifikan ditemukan antara etos kerja dan kepuasan kerja di kedua sampel (Mahembe dan Chipunza, 2014). Marri *et al.*, (2012) menyelidiki apakah etika kerja Islam memiliki efek moderat terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja adalah orientasi afektif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dianggap sebagai perasaan global tentang pekerjaan atau sebagai konstelasi sikap yang terkait tentang berbagai hal aspek atau aspek pekerjaan. Pendekatan global digunakan bila sikap keseluruhan menarik sedangkan segi Pendekatan digunakan untuk mengeksplorasi bagian pekerjaan mana yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan. Berdasarkan hasil penelaahan terhadap Instrumen kepuasan kerja yang paling populer, Spector (1997) merangkum aspek pekerjaan berikut kepuasan, penghargaan, komunikasi, rekan kerja, tunjangan, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan itu sendiri, sifat organisasi itu sendiri, kebijakan dan prosedur organisasi, gaji, pertumbuhan pribadi, peluang promosi, pengakuan, keamanan dan pengawasan. Keterlibatan secara positif dikaitkan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional, kinerja, kesejahteraan psikologis dan usaha bebas dan berhubungan negatif dengan niat berpindah dan kelelahan (Bakker dan Demerouti, 2008; Saks, 2006). Karyawan berpengalaman mengalami keadaan emosional yang menyenangkan di tempat kerja, menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sementara karyawan yang terlepas terputus dari kerja secara rasional, emosional dan motivasi. Keterpisahan menghasilkan ketidakpuasan kerja, omset dan ketidakhadiran di tempat kerja. Karyawan yang terlibat adalah karyawan yang sangat terlibat dan berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Meyer dan Allen (1990) memperkenalkan tiga dimensi model komitmen organisasi untuk menyederhanakan berbagai hal konsep komitmen organisasional yaitu

kepuasan dan komitmen organisasi dengan 317 karyawan dari berbagai bidang pertanian organisasi di Pakistan. Mereka menemukan ada hubungan positif dan signifikan antara etika kerja islami, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Oleh karena itu, mereka percaya bahwa tingkat dukungan yang tinggi untuk etika kerja Islam akan menghasilkan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi kepuasan dan komitmen organisasional. Marri *et al.*, (2012) menyimpulkan bahwa Islam Etika kerja memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan organisasi komitmen. Dengan kata lain, tingkat etika kerja Islam yang lebih besar, semakin besar pula tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

komitmen afektif, komitmen normatif dan kelanjutan komitmen yang menggambarkan ikatan emosional, persepsi kewajiban dan biaya yang sangat buruk sehubungan dengan organisasi, masing-masing. Model ini telah mengalami banyak analisis dan revisi untuk meningkatkan akurasi dan validitas model. Menurut Jaros (2007), komitmen afektif berdasarkan ikatan emosional dibangun oleh karyawan karena pengalaman kerja yang positif. Komitmen afektif yang kuat menandakan bahwa alasan karyawan memilih untuk tinggal dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Komari dan Djafar (2013) menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen berkelanjutan pada awalnya berkorelasi dengan omset, dan didasarkan pada asumsi keuangan pertukaran

antara karyawan dan organisasi (Meyer *et al.*, 2002). Menurut Allen (2003), karyawan harus menyadari bahwa mereka harus tinggal karena biaya terkait jika pergi dan tidak hanya karena adanya harganya sendiri. Komitmen normatif dirasakan tetap dalam organisasi karena keputusan saat kembali investasi organisasi menjadi satu dan hasil sosialisasi ke dalam budaya organisasi. Meyer *et al.*, (2006), menyatakan semakin bervariasi konsep dengan menambahkan dua dimensi yaitu kewajiban berhutang dan keharusan moral. Kewajiban berhutang adalah kebutuhan yang dirasakan untuk memenuhi harapan orang lain. Sementara itu, keharusan moral adalah kebutuhan untuk memenuhi hasil yang dihargai yang berkorelasi dengan komitmen afektif (Jaros, 2007). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Selama dua dekade terakhir, konsep komitmen organisasi telah menghasilkan perhatian besar. Mathieu dan Zajac (1990) membuktikan bahwa konsep komitmen organisasi menerima banyak studi empiris dimana keduanya mengandung suatu hasil dan anteseden. Lonjakan minat dan perhatian pada literatur komitmen organisasi didasarkan pada gagasan bahwa konsep ini merupakan bagian penting dari kondisi psikologis karyawan karena karyawan, yang memiliki komitmen organisasional tinggi, berteori untuk menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti kinerja pekerjaan yang tinggi dan kegiatan kewarganegaraan, yang tentunya akan menguntungkan organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu dengan dan keterlibatan dalam organisasi tertentu dan dapat dicirikan oleh kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk memberikan usaha besar atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi (Mowday, Porter dan Steer, 1982, p, 27). Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

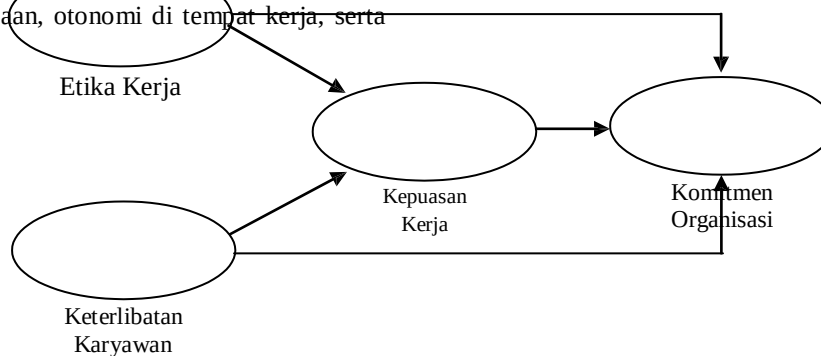
H4 : Keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Hasil kerja yang menguntungkan seperti kemampuan beradaptasi, kinerja dan kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi (Hunt, Chonko dan Wood, 1985). Penelitian terdahulu menyatakan bahwa karyawan yang puas memiliki kecenderungan untuk berkomitmen terhadap organisasi tersebut; mereka lebih mungkin untuk mencapai di tempat kerja tepat waktu, terlibat dalam perilaku yang membantu organisasi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Aamodt, 2007). Kotze dan Roodt (2005); Riggio (2009) menemukan

hubungan yang kuat antara kepuasan kerja, komitmen dan retensi karyawan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti variasi dan jenis pekerjaan, tanggung jawab dan tingkat partisipasi dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan, otonomi di tempat kerja, serta

peluang untuk kemajuan dan pengembangan karir di perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didukung dengan analisis deskriptif, di mana peneliti akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dan membuat perhitungan dan analisis berdasarkan data yang ada serta mendiskripsikannya secara sistematis, faktual dan akurat. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di Politeknik Negeri Sriwijaya berjumlah 224 orang dan dengan jumlah sampel sebanyak 100. Jenis teknik *sampling* yang digunakan adalah *Disporportioned Stratified Random Sampling*. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner yang terdiri dari dua bagian yaitu: bagian pertama merupakan pertanyaan terbuka berisi pertanyaan mengenai identitas responden seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja sedangkan bagian kedua adalah pertanyaan tertutup meliputi semua variabel penelitian. Uji validitas dan reliabilitas serta analisis jalur (*path analysis*) dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.00 for Windows.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 47 orang atau sebesar 47% sementara responden perempuan berjumlah 53 orang atau sebesar 53%. Responden berumur kurang dari 20-25 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 2%, responden berumur 26-31 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 8%, responden berusia 32-37 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 23%, responden berusia 38-43 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 30% dan responden berumur > 43 tahun sebanyak 37 orang atau sebesar 37%. responden berpendidikan

SMA merupakan responden mayoritas sebanyak 19 orang atau sebesar 19%, responden berpendidikan D3 sebanyak 16 orang atau sebesar 16%, responden berpendidikan S1 sebanyak 51 orang atau sebesar 51% dan responden berpendidikan S2 sebanyak 14 orang atau sebesar 14%. responden yang memiliki masa kerja 3-10 tahun sebanyak 25 orang atau sebesar 25%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja 11-18 tahun sebanyak 53 orang atau sebesar 53%, responden yang memiliki masa kerja >18 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 22%.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, dimana r_{tabel} adalah 0.1966. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan untuk variabel bebas dan variabel terikat pada masing-masing item menunjukkan $r_{\text{hitung}} > 0.1966$. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh data yang di uji adalah valid. hasil perhitungan r_{hitung} etika kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , ini berarti bahwa data pada etika kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara umum valid dan handal. Kemudian, hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach Alpha* yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis jalur pertama mengukur hubungan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat dengan variabel etika kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.294	3.235		.709	.480
	Etika Kerja (X1)	.352	.124	.293	2.848	.005
	Keterlibatan Kerja (X2)	.540	.131	.424	4.128	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y1)

Hasil analisis menjelaskan bahwa variabel etika kerja diperoleh nilai t hitung = 2.848 dengan tingkat signifikansi 0.005. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima dimana dinyatakan bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menjelaskan bahwa untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai t hitung = 4.128 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka hipotesis kedua diterima,

dimana dinyatakan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.431. Hal ini berarti 43.9% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya yaitu 56,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis jalur kedua mengukur hubungan variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat dengan etika kerja, keterlibatan kerja dan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas.

Coefficients^(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.914	3.425		.267	.790
	Etika Kerja (X1)	.344	.136	.240	2.538	.013
	Keterlibatan Kerja (X2)	.331	.154	.219	2.147	.034
	Kepuasan Kerja (Y1)	1.025	.133	.725	7.693	.000

a Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y2)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel etika kerja diperoleh nilai t hitung = 2.538 dengan tingkat signifikansi 0.013. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian, maka hipotesis ketiga diterima. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai t hitung = 2.147 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka hipotesis keempat diterima, dimana dinyatakan bahwa Variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 7.693 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka hipotesis

kelima diterima, dimana dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.544. Hal ini berarti 54,4% komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel orientasi etika kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 45,6% komitmen kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis data untuk mengukur hubungan antara variabel etika kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 2.848 dengan tingkat signifikansi 0.005. Berdasarkan ketentuan signifikansi 0.05 maka nilai signifikansi penelitian lebih kecil dari taraf 5% yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis pertama diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Mahembe dan Chipunza (2014); Marri *et al.*, (2012) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan linier antara etika kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil analisis data untuk mengukur hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung = 4.128 dengan tingkat signifikansi 0.000. Berdasarkan ketentuan batas signifikansi 0.05 nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kedua diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2008); Saks (2006); Medhurst *et al.*, (2011) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan linier antara variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil analisis data untuk mengukur hubungan antara variabel etika kerja dengan komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung = 2.538 dengan tingkat signifikansi 0.013. Berdasarkan ketentuan batas signifikansi 0.05 nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Jaros (2007); Komari dan Djafar (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan linier antara variabel etika kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis data untuk mengukur hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung = 2.147 dengan tingkat signifikansi 0.034. Berdasarkan ketentuan batas signifikansi 0.05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis keempat diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Alboudour dan Altarawneh (2014) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa ada hubungan linier antara variabel keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil analisis data untuk mengukur hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung = 7.693 dengan tingkat signifikansi 0.000. Berdasarkan ketentuan batas signifikansi 0.05 nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis kelima diterima. Penelitian ini mendukung penelitian Aamodt (2007); Kotze dan Roodt (2005); Riggio (2009) yang menyatakan ada hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian tentang keterkaitan antara etika kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Variabel

keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Adapun saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut : Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan oleh Politeknik Negeri Sriwijaya dalam membina pegawai dengan cara peningkatan kesadaran tentang tanggung jawab pekerjaan dan melibatkan seluruh pegawai dalam setiap kegiatan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang dapat membuat pegawai merasa puas dan memiliki komitmen kerja yang tinggi selain etika kerja, keterlibatan kerja. Penelitian ini belum memasukkan variabel atas aspek lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*. 5th Ed. Belmont: Thomson Learning Inc.
- Alboudour, Ali Abbaas dan Altarawneh, Ikhlas I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan, *International Journal of Business*, 19(2), 192-212.
- Ali, Abbas J. dan Al-Owaidan A. (2008). "Islamic Work Ethic: A Critical Review". *Cross Cultural Management: An International Journal*. 15 (1): 5-19.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Allen, Bem. P. (2003). *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity*. 4th edition. United States of America : Pearson Education Inc
- Amabile, T.M. (1988). "A Model of Creativity and Innovation in Organizations", *Organizational Behavior*, Vol. 10. pp. 123-167.
- Bakker, Arnold B. dan Demerouti, vangelia. (2008). Towards a model of work Engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223
- Baumruk, R. (2004). "The missing link: the role of employee engagement in business success", *Workspan*, 47, 48-52.

- Beutell, Nicholas J dan Brenner, O. C. (1986). Sex Differences in Work Values. *Journal of Vocational Behavior*, v28 n1 p29-41
- Bolon, D.S. (1993). Organizational citizenship behaviour among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and health Service Administration*, 23(2): 221-241.
- Cherrington, D. (1980). *The Work Ethic: Working Values and Values that Work*, AMACOM, New York, NY.
- Coffman, C., dan Gonzalez-Molina, G. (2002). *Follow this Path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. New York Warner Books, Inc.
- Elizur, D. dan M. Koslowsky. (2001). Values and organizational Commitment. *Internatonal Journal of Manpower*, 22 (7), 593-599.
- Furnham, Adrian dan Rajamanickam, R. (1992). The Protestant Work Ethic and Just World Beliefs in Great Britain and India. *International Journal of Psychology*, 27 (6), 401-416.
- George, J., dan Jones, G. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Hamermesh D.S. (2001). The changing distribution of job satisfaction. *Journal of Human Resources*, 36, 1-30.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., dan Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hirschfield, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60, 255-270.
- Hunt, Shelby D., Lawrence B. Chonko dan Van R. Wood (1985), "Organizational Commitment and Marketing," *Journal of Marketing*, 49, 112-126.
- Jaros, Stephen. (2007). "Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues", *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, 6(4), 1-8.
- Komari, Nurul dan Djafar, Fariastuti. (2013). Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank, Indonesia, *International Business Research*; 6(12), 107-117.
- Kotze, Koos dan Roodt, Gert. (2005). Factors That Affect The Retention Of Managerial And Specialist Staff: An Exploratory Study Of An Employee Commitment Model, *SA Journal of Human Resource Management*, 3(2), 48-55.
- Madjar, Nora., Oldham, Greg R. dan Pratt, Michael G. (2002). There's No Place like Home? The Contributions of Work and Nonwork Creativity Support to Employees' Creative Performance. *The Academy of Management Journal*, 45(4), 757-767.
- Mahembe, B., dan Chipunza, C. (2014). Job satisfaction and work ethics: a comparison between South African and a Zimbabwean group. *Interim: Interdisciplinary Journal*, 13(2), 34-46.
- Marri, M.Y.K., A.M. Sadozai., H.M.F. Zaman. dan D.M.I. Ramay. (2012). The impact of IWE on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of Pakistan. *International Journal Business and Behavioral Science*, 2(12), 32-45.
- Mathieu, J.E., dan Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organisational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., dan Gellatly, I. R. (1990). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 710-720. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.710>
- Meyer, J.P. dan Allen, N.J. (1991). A Tree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer J.P., Stanley D.J. dan Herscovitch L., Topolntsky. (2002) Affective, continuance and normative commitment to the organizations: A meta analysis of antecedents, correlates, and consequences *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Meyer J, Becker T dan Van, Dick. R. (2006), "Social Identities and Commitments at Work: Toward an Integrative Model", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 665-683.
- Morrow, P. C. (1993). *Theory and Measurement of work commitment*. JAI Press, Greenwich, CT.
- Mowday, R.T., L. W. Porter., dan R. M. Steers. (1982). *Employee-Organizational*

- Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.* New York: Academic Press.
- Mueller, C. W., Boyer, E. M., Price, J. L., dan Iverson, R. D. (1994). Employee attachment and non-coercive conditions of work: The case of dental hygienists. *Work and Occupations*, 21, 179-212.
- Nelson, D. L. dan Quick, J.C. (2009). *Organizational Behavior "ORGB"*. Mason: Ohio, South-Western Cengage Learning.
- Reichers. (1985). A review and conceptualization of organizational commitment. *The Academy of Management Review*, 10(3): 465-476
- Richman, A. (2006), "Everyone wants an engaged workforce how can you create it?", *Workspan*, 49, 36-49.
- Riggio, R. E. (2009). Transformational leadership. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Robbins, S.P. dan Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Thirteenth Edition. Upper Saddle River: New Jersey, Pearson Prentice Hall.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Sheldon, M. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 123-150.
- Sidani, Yusuf Munir dan Jamali, Dima. (2010). The Egyptian Worker: Work Beliefs and Attitudes. *Journal of Business Ethics*. 92(3), 433-450.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. London, Sage Publications.
- Testa, M.R. (2001). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Effort in the Service Environment. *Journal of Psychology*, 135(2), 226-236.
- Vandenberg R.J. Lance C. E. (1992) "Examining the Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment" *Journal of Management*, 18, 153-167
- Williams, L.J. dan Hazer, J.T. (1986), Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: a re-analysis using latent variable structural equation methods, *Journal of Applied Psychology*, 72(1), 219-231.
- Young, B.S., Worchel, S. dan Woehr, D. (1998). Organizational Commitment among Public Service Employees. *Public Personnel Management*, 27(3), 339-348.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethics: A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*. 30(2), 152-169. Yousef (2000)
- Zhang, X.M. dan Bartol, K.M. (2010) Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement. *Academy of Management Journal*, 53, 107-128.
- Zhou, J., dan Shalley, C. E. (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. In J. J. Martocchio, dan G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management*, 22, 165-217).