

ANALISA PENYEBAB KEPUASAN KERJA YANG DIAKIBATKAN OLEH ETIKA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT ECOSIF MULTI KREASI

Tekni Megaster, Ria Puspitasari

megastertekni@gmail.com, ria.puspita90@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Tangerang

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the Causes of Job Satisfaction Involved by Leadership Ethics and Organizational Commitment of Employees. The design of this study is a descriptive study that describes the information and characteristics of the population or phenomenon being studied. The description used is for statistical calculation, whereas survey investigation is conducted to measure the variables with questionnaires spread by 18 questions using five points LIKERT SCALE. The method used to evaluate the survey results of several studies with regression, primary data collected from the respondents and also secondary data to support information. From the results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between leadership ethics, organizational commitment and employee job satisfaction. Data analysis used in this study is SPSS. The results of this study conclude that leadership ethics has a certain influence on organizational commitment and employee job satisfaction.

Keywords: *Leadership Ethics, Organizational Commitment, Employee Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi suatu negara membawa implikasi terhadap meningkatnya kebutuhan akan bangunan, baik bangunan perkantoran, pabrik maupun bangunan pendidikan. Dengan keterbatasan pangsa pasar yang ada menyebabkan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan konstruksi. Persaingan yang terjadi antara lain menyangkut kualitas pelayanan, kualitas produk, harga keinginan pelanggan cenderung menginginkan pelayanan

yang baik, harga yang kompetitif serta produk yang benar-benar berkualitas. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seorang karyawan akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang

dihadapi . Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan ,diinginkan , dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja membuat karyawan tersebut memiliki sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Karyawan yang merasa senang ketika bekerja di dalam perusahaan disebabkan oleh karyawan selalu bekerja sesuai dengan etika dan prosedur yang berlaku di dalam perusahaan (Celik, Dedeoglu, dan Inanir, 2015). Pedoman Etika merupakan serangkaian etika atau perilaku yang menyangkut masalah apakah sebuah perbuatan boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori dan Telaah Hasil Penelitian

Etika Kepemimpinan

Menurut Celik, Dedeoglu, dan Inanir (2015), etika kepemimpinan adalah sistem yang bersifat tertulis dan tidak tertulis untuk mengatur apa yang salah dan apa yang benar harus dilakukan oleh karyawan. Frisch dan Huppenbauer (2014) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah petunjuk atau kaidah yang mengatur sikap dan perilaku karyawan ketika bekerja didalam perusahaan. Selanjutnya menurut Tumasjan, Strobel, dan Welpel (2010) memberikan pengertian etika kepemimpinan adalah aturan yang mengatur tindakan yang dilakukan oleh karyawan ketika berhubungan dan berinteraksi dengan pimpinan perusahaan. Shin (2012) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah suatu aturan dan norma yang mengatur komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Dari beberapa definisi di atas dinyatakan bahwa etika kepemimpinan adalah seperangkat aturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan yang menjadi pedoman dan aturan yang berlaku di dalam perusahaan.

Tujuan Meneliti Etika Kepemimpinan

Frisch dan Huppenbauer (2014) menemukan tujuan pembentukan etika kepemimpinan adalah untuk menciptakan komunikasi dua arah antara karyawan

dengan pimpinan perusahaan dan menciptakan pengambilan keputusan dari dalam diri karyawan ketika menghadapi masalah di dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge (2012) menyatakan pengertian kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya Abdulla, Djebarni, dan Mellah (2011) menyebutkan definisi kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan menyukai pekerjaan yang dimilikinya. Dari beberapa definisi di atas dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu penilaian perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja sama, membantu, dan saling menghargai, dan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal yang dipengaruhi oleh gaji, pekerjaan dalam suatu organisasi, keterlibatan karyawan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pembelajaran.

Tujuan Meneliti Kepuasan Kerja

Ghazzawi (2008) membuktikan bahwa karyawan yang puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

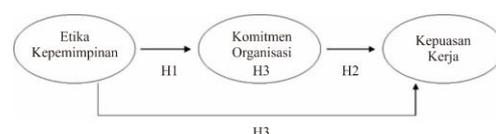
keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Filstad (2011) mendefinisikan komitmen organisasi adalah suatu kedekatan emosional yang dimiliki oleh para karyawan terhadap perusahaan dan adanya keinginan dari para karyawan untuk menjadi bagian dari anggota perusahaan.

Dari beberapa peneliti yang menjelaskan mengenai pengertian komitmen organisasi maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan ditandai dengan karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Tujuan Pembentukan Komitmen Organisasi

Lee, Tan, dan Javalgi (2010) meneliti tujuan pembentukan komitmen organisasi adalah meningkatkan keinginan karyawan di dalam mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan paparan di atas maka dalam penelitian ini digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

1. Pengaruh Etika Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan padakerangka konseptual diatas adalah H1
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja yangditunjukkan padakerangka konseptual diatas adalah H2
3. Pengaruh Etika Kepemimpinan terhadap Kcpuasan kerja yang ditunjukkan padakerangka konseptual diatas adalah H3.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kcpada 60 karyawan divisi engineering PT. Ecosif Multi Kreasi yang beralamat di Bojong Nangka, Tangerang sebagai responden dari total keseluruhan sebanyak 80 karyawan divisi *engineering* PT. Ecosif Multi Kreasi yang beralamat di Bojong Nangka, Tangerang. Divisi *engineering* dipilih untuk penelitian karena fungsi engineering merencanakan tugas tugas konstmkksi pada tiga aspek, yaitu stuktur, arsitektur dan mekanikal elektrik. Dalam penelitian ini cara penentuan jumlah sampelnya adalah menggunakan rumus Slovin dengan perhitungannya sebagai berikut .

Instrumentasi dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrument pengumpulan data, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan divisi engineering PT. Ecosif Multi Kreasi yang beralamat di Bojong Nangka, Tangerang, yang digunakan untuk mengukur fenomena sosial yang diamati pada masing-masing variable. Untuk mendapatkan instrument penelitian yang tepat dan terukur maka sebelumnya dilakukan uji validitas dan reabilitas terhadap setiap item pernyataan yang ada pada setiap kuesioner. Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari:

1. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dilakukan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membelikan serangkaian peltanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Daftar pertanyaan berisi tentangdeskripsi data responden dan pertanyaan-pertanyaan mengenai pengaruh etika kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi dengan tujuan mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian,

yaitu: Bagian I adalah Profil Responden, Bagian II adalah Petunjuk Pengisian, dan Bagian III adalah Pertanyaan untuk Responden.

2. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka, peneliti mengambil data dari buku-buku literatur, artikel, internet, maupun data-data yang diperoleh dari penelitian terdahulu yaitu mengenai etika kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik non probability sampling yaitu purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu. Kriteria-kriteria yang digunakan dalam penelitian adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama menjadi karyawan PT. Ecosif MultiKreasi. Keabsahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan dua macam pengujian yaitu pengujian validitas atau keabsahan (test of validity) dan pengujian reliabilitas (test of reliability).

Uji Validasi dan Reabilitas

Uji validitas merupakan suatu pengujian yang diperlukan untuk melihat apakah alat ukur yang dibuat untuk penelitian menggunakan alat ukur yang tepat. Pendekatan yang dilakukan untuk mengujikan validitas alat ukur adalah dengan cara menghubungkan suatu

konstruk yang diteliti dengan konstrukt lainnya (Hermawan, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Indikator Uji Validitas adalah: $p\text{-value} \leq 0,05$ (item pernyataan menunjukkan valid) dan $p\text{-value} > 0,05$ (item pernyataan menunjukkan tidak valid).

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam mengukur etika kepemimpinan memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,05$, artinya masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur etika kepemimpinan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam mengukur komitmen organisasi memiliki nilai koefisien korelasi $> 0,05$, artinya masing-masing pernyataan yang digunakan untuk mengukur etika kepemimpinan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat diketahui masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam mengukur etika kepemimpinan memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($p\text{-value} < 0,05$), artinya masing-masing pernyataan yang digunakan

untuk mengukur kepuasan kerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas maka disimpulkan bahwa semua item kuesioner yang dijadikan alat ukur untuk variable etika kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Pengujian reliabilitas pada alat ukur perlu dilakukan untuk memastikan instrumen dari alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah konsisten dan akurat. Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi, akurasi, dan prediktabilitas suatu alat ukur (Henawan, 2006). Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

(a) Jika koefisien *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$
 → maka Cronbach's Alpha *acceptable*

(*construct reliable*).

(b) Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ → maka
 Cronbach's Alpha *poor acceptable*

(*construct unreliable*).

Pada Tabel terlihat hasil uji validitas dari variabel diteliti yaitu etika kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 (*Cronbach Alpha* $> 0,6$) maka terlihat variabel yang diteliti konsisten (*Reliable*).

IV.PEMBAHASAN HASIL

PENELITIAN

Deskriptif Data

Statistik deskriptif merupakan ringkasan jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pemyataan di dalam kuesioner. Statistik deskriptif bertujuan untuk nmemberikangambaran atau deskripsi suatu data yang ditinjau dari nilai mean. Dalam analisis statistik deskriptif yang diuraikan berikut ini, nilai mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden terhadap variabel yang diteliti. Statistik deskriptif dari masing-masing variabel yaitu etika kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja

Adapun hasil statistik deskriptif untuk pernyataan etika kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Variabel Etika Kepemimpinan

No	Etika Kepemimpinan	Nilai Rata-rata
1	Pimpinan di dalam perusahaan bertingkah laku sesuai etika yang berlaku di dalam perusahaan.	4,80
2	Pimpinan di dalam perusahaan mengartikan keberhasilan bukan dari hasil yang dicapai oleh karyawan tetapi cara yang dilakukan ketika bekerja di dalam perusahaan.	4,33
3	Pimpinan mendengarkan	4,50

4	apa yang karyawan katakan. Didalam perusahaan Pimpinan di dalam perusahaan mengajarkan Sikap disiplin kepada karyawan agar mengikuti standar etika yang ada di dalam perusahaan	4,63
5	Pimpinan di dalam perusahaan mengambil keputusan secara adil.	4,38
6	Ketika karyawan mengambil keputusan, pimpinan perusahaan selalu bertanya apakah tepat untuk dilakukan.	4,43
7	Pimpinan perusahaan dapat dipercaya	4,28
8	Perusahaan menjalankan bisnis sesuai dengan etika dan nilai yang berlaku di dalam perusahaan.	4,47
9	Pimpinan perusahaan mengetahui cara yang tepat untuk mematuhi etika yang berlaku didalam perusahaan.	4,32
10	Pimpinan terhadap pemikiran karyawan. Perusahaan merasa tertarik	4,33
Total Nilai Rata-rata :		4,42

Sumber : Hasil Pengolahan dan Penelitian menggunakan SPSS versi 21

Pada pernyataan 4.4 terlihat nilai rata-rata (*Mean*) responden karyawan engineering di PT Ecosif Multi Kreasi adalah 4,42 yang berarti mereka setuju, namun demikian banyak karyawan yang hampir sangat setuju tentang ditunjukkan etika kepemimpinan di perusahaan tersebut paling mayoritas adalah sebesar 4,63

maka responden terlihat setuju terhadap pernyataan bahwa pimpinan di dalam perusahaan mengajarkan sikap disiplin kepada karyawan agar mengikuti perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Frisch dan Huppenbauer (2014) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah petunjuk atau kaidah yang mengatur sikap dan perilaku karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan.

Adapun hasil statistik deskriptif untuk pernyataan komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi	Nilai Rata-rata
1	Seringkali saya mengatakan kepada teman bahwa perusahaan merupakan tempat yang sangat baik untuk bekerja.	4,40
2	Saya selalu menerima pekerjaan apa pun yang harus dikerjakan dari perusahaan.	4,22
3	Saya menemukan kesamaan antara nilai yang dimiliki oleh saya sebagai karyawan dengan	4,37

	nilai perusahaan.	
4	Saya merasa bangga mengatakan kepada orang lain yang menjadi bagian dari perusahaan.	4,30
5	Perusahaan menjadi inspirasi untuk saya sehingga membuat saya ingin meningkatkan prestasi kerja.	4,40
6	Perusahaan merupakan tempat yang sangat baik untuk bekerja.	4,22
	Total Nilai Rata-rata :	4,35

Sumber : Hasil Pengolahan dan Penelitian menggunakan SPSS versi 21

Pada pernyataan 4.5 terlihat nilai rata-rata (*Mean*) responden karyawan engineering di PT Ecosif Multi Kreasi adalah 4,35 yang berarti mereka setuju, namun demikian banyak karyawan yang paling mayoritas ditunjukkan sebesar 4,40 maka responden terlihat setuju terhadap pernyataan 1 dan 5 bahwa seringkali saya mengatakan kepada teman bahwa perusahaan merupakan tempat yang sangat baik untuk bekerja (item pernyataan 1) dan perusahaan menjadi inspirasi untuk saya sehingga membuat saya ingin meningkatkan prestasi kerja (item pernyataan 5). Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun hasil statistik deskriptif untuk pernyataan kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Nilai Rata-rata
1 Saya merasa sangat puas dengan pekerjaan yang saya miliki.	4,57
2 Saya menyukai bekerja didalam perusahaan.	4,72
Total Nilai Rata-rata :	4,75

Sumber : Hasil Pengolahan dan Penelitian menggunakan SPSS versi 21

Pada pernyataan 4.6 terlihat nilai rata-rata (*Mean*) responden karyawan engineering di PT Ecosif Multi Kreasi adalah 4,75 yang berarti mereka setuju, hal ini ditunjukkan pada karyawan yang paling mayoritas sebesar 4,72 maka responden terlihat setuju terhadap pernyataan bahwa saya menyukai bekerja di dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Abdulla, Djebarni, dan Mellahi (2011) menyebutkan definisi kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan menyukai pekerjaan yang dimilikinya

Hasil Uji Hipotesis
Tabel 4.7

Hipotesis	Estimate (β)	p- value	Keputusan
H ₁ : Etika Kepemimpinan Komitmen Organisasi	0,701	0,000	Ho ditolak, Ha diterima 1
H ₂ : Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja	0,373	0,000	Ho ₂ ditolak, Ha diterima 2
H ₃ : Etika Kepemimpinan Kepuasan Kerja	0,410	0,001	Ho ₃ ditolak, Ha diterima 3

Sumber : data kuesioner diolah

Pengujian Hipotesis 1:

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{01} : Etika Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

H_{a1} : Etika Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Pada pengujian hipotesis 2 diketahui p -value $0,000 < \alpha$ $0,05$ dengan nilai beta sebesar $0,373$ maka H_{02} ditolak yang artinya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang memiliki keinginan untuk tetap bekerja di dalam perusahaan menimbulkan perasaan senang dari dalam diri karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini ditunjukkan

dengan perusahaan merupakan tempat yang sangat baik untuk bekerja sehingga saya merasa sangat puas dengan pekerjaan yang saya miliki.

Pengujian Hipotesis 3:

Bunyi hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_{03} : Etika Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H_{a3} : Etika Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Pada pengujian hipotesis 3 diketahui p -value $0,001 < \alpha$ $0,05$ dengan nilai beta sebesar $0,410$ maka H_{03} ditolak yang artinya Etika Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Semakin karyawan ingin bekerja sesuai dengan etika yang berlaku di dalam perusahaan membuat karyawan ingin lebih memiliki penilaian positif terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini ditunjukkan dengan pimpinan di dalam perusahaan bertingkah laku sesuai etika yang berlaku di dalam perusahaan sehingga karyawan merasa sangat puas dengan pekerjaan yang dimiliki.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis Satu

Berdasarkan hasil uji hipotesis satu menunjukkan bahwa Etika Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Hal tersebut menunjukkan Etika kepemimpinan diperlukan aturan-aturan yang meminimalisir gesekan antara

kepentingan. Begitu juga dalam sebuah organisasi, selain aturan tertulis, diperlukan juga aturan tidak tertulis yang mengatur hubungan antar rekan kerja untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Semakin baik etika yang berlaku di dalam perusahaan membuat karyawan semakin ingin tetap bekerja di dalam perusahaan, hal ini menjadikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Celik, Dedeoglu, dan Inanir (2015), menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara etika kepemimpinan dengan komitmen organisasi merupakan sebuah proses yang terbentuk dalam waktu panjang dan akan menentukan karakteristik organisasi memiliki nilai-nilai positif, sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa pengaruh etika kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,701 dan nilai signifikan lebih dari 0,05 ($\beta = 0,701$; $p\text{-value} < 0,05$).

Hipotesis Dua

Berdasarkan hasil uji hipotesis dua menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi

tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Semakin karyawan tetap ingin bekerja di dalam perusahaan membuat karyawan semakin memiliki penilaian positif terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Karyawan tersebut telah melakukan evaluasi terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Komitmen organisasi mampu memotivasi dengan menggerakkan seseorang karyawan untuk bekerja lebih baik dengan memberikan kontribusi terhadap tingkat efektifitas dan suksesnya suatu organisasi dimana mereka bernaung yang mampu menghasilkan suatu kepuasan kerja bagi para karyawan dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Celik, Dedeoglu, dan Inanir (2015), yang menyatakan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,373 dan nilai signifikan kurang dari 0,01 ($\beta = 0,373$; $p\text{-value} < 0,05$). Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan diakibatkan oleh etika kepemimpinan yang baik dan komitmen organisasi perusahaan sehingga hal di tersebut mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Hipotesis Tiga

Berdasarkan hasil uji hipotesis tiga menunjukkan bahwa etika kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika kepemimpinan dapat menciptakan kepemimpinan yang efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin baik etika yang ada didalam perusahaan membuat karyawan memiliki perasaan senang ketika bekerja didalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Celik, Dedeoglu, dan Inanir (2015), yang menyatakan bahwa pengaruh etika kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,401 dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($\beta = 0,401$; $p\text{-value} < 0,05$). Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan diakibatkan oleh etika kepemimpinan yang baik dan komitmen organisasi perusahaan sehingga hal tersebut mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulla, J., Djebarni, R., and Mellahi, K. (2011), "Determinants of job satisfaction in the UAE: A case study of the Dubai police", *Personnel review*, Vol. 40 No.(1), pp. 126-146.
- Celik, S., Dedeoglu, B.B. ve Inanir, A. (2015), "Relationship between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations", *Ege Academic Review*, Vol.15 No.1, pp. 53-63.
- Frisch, C. and Huppenbauer, M. (2014), "New Insights into Ethical Leadership: A Qualitative Investigation of the Experiences of Executive Ethical Leaders", *Journal of Business Ethics*, Vol. 123, pp. 23-43.
- Fritz, J., O'Neil, N., Popp, A., Williams, C., & Arnett, R. (2013). "The influence of supervisory behavioral integrity on intent to comply with organizational ethical standards and organizational commitment", *Journal of Business Ethics*, Vol.114, pp. 251-263.
- Ghazzawi, I. (2008), "Job satisfaction antecedents and consequences: a new conceptual framework and research agenda", *The Business Review*, Vol. 11, pp.1-11.
- Robbin, S. P. and Judge, T. A. 2012. *Perilaku Organisasi, Edisi 12* : Salemba Empat, Jakarta.
- Shin, Y. (2012), "CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior",

Journal of Business Ethics, Vol. 108,
pp. 299-312.

Tumasjan, A., Strobel, M. and Welpe, I.
(2010), "Ethical Leadership
Evaluations After Moral
Transgression: Social Distance
Makes the Difference", *Journal of
Business Ethics*, Vol. 99, pp.609–622.