

## **Peran Moderasi Iklim Etika pada Pengaruh Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan Hotel Sahid Jaya dan Hotel Kusuma Sahid Solo)**

*The Moderation Role of Ethical Climate in Effect of Work Satisfaction on Organizational Commitment (Study on Employees of Sahid Jaya Hotel and Kusuma Sahid Hotel Solo)*

Ignatius Fendy Yohanto dan Hunik Sri Runing Sawitri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sebelas Maret  
fendyohanto.ko12@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to test and analyze the influence of: (1) job satisfaction on affective commitment, 2) job satisfaction on continuity commitment, 3) job satisfaction on affective commitment is moderated by ethical climate, and 4) job satisfaction on sustainability commitment moderated by ethical climate. This study will test the hypothesis that will explain the relationship of the influence of job satisfaction on organizational commitment that is moderated by the ethical climate. The research is a cross sectional study. The population in this study were employees of Hotel Sahid Jaya and Hotel Kusuma Sahid Solo which amounted to about 192 people with a total sample of 130 samples. In this study data collection using questionnaires spread. Data analysis in this study using hierarchy regression. The conclusion in this research are: (1) There is positive influence of job satisfaction on affective commitment. This proved to be obtained for job satisfaction of 5.325 and known ttable of 1.66 ( $t \text{ count} > t \text{ table}$ ) so that  $H_0$  is rejected and seen significant by 0.000 ( $p < 0.05$ ). (2) There is a positive effect of job satisfaction on sustainability commitment as evidenced by the acquisition of  $t$  count of 6.312 and known ttable of 1.66 ( $t \text{ count} > t \text{ table}$ ) so  $H_0$  is rejected and seen significant 0.000 ( $p < 0,05$ ). (3) Job satisfaction affects affective commitment moderated by ethical climate shown  $F$  test result on Job Satisfaction \* Climate Ethics with significant  $0,000 < 0,05$ . (4) The influence of job satisfaction on sustainability commitment is moderated by ethical climate indicated by result of  $F$  test on Job Satisfaction \* Ethical Climate with significant  $0.000 < 0.05$ .*

**Keyword:** ethical climate, job satisfaction, organizational commitment

### **PENDAHULUAN**

Komitmen organisasional adalah kekuatan relatif identifikasi seseorang dan keterlibatan dengan organisasi, sebagaimana tercermin dalam (1) menentukan tujuan dan nilai organisasi; (2) minat untuk berusaha dalam organisasi; dan (3) motif untuk menjadi bagian dari organisasi (Mowday et al., 1979). Hal ini mengacu pada perasaan dan tingkat keterikatan karyawan pada organisasi. Jika seorang karyawan berkeinginan untuk tetap dalam suatu organisasi, maka akan diberikan upaya dengan sukarela, memercayai dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, komitmen organisasional dapat ditingkatkan dalam organisasi (Barlett, 2001). Komitmen organisasional dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu, komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif, semua kategori tersebut terkait satu sama lain dan mereka mewakili keterkaitan antara karyawan dengan organisasi dan semua jenis komitmen beraplikasi untuk mengambil putusan meneruskan atau berhenti menjadi anggota organisasi (Meyer et al., 2002).

Schwepker (2001) menyebutkan ada bukti baru yang menunjukkan bahwa unsur-

unsur dari iklim organisasi secara signifikan terkait dengan komitmen organisasional. Meskipun terbatas, penelitian menunjukkan bahwa iklim etis perusahaan juga terkait dengan komitmen organisasional. Penelitian terhadap 1.246 pemasar profesional menemukan bahwa nilai-nilai etis perusahaan menjadi prediktor mendasar yang signifikan dari komitmen organisasional (Hunt et al., 1989). Berdasarkan uraian, menjadi bahan yang menarik untuk diteliti karena kepuasan kerja yang berpengaruh pada komitmen organisasional, kedua hal tersebut juga terkait dengan faktor iklim etika. Dengan adanya peran dari iklim etika, diharapkan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada komitmen organisasional, yang nantinya iklim etika dapat memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut atau memperlemah.

Sebuah perusahaan tentunya memiliki karyawan sebagai pendukung dalam kegiatan operasionalnya dan karyawan tersebut menjadi salah satu modal perusahaan yang berharga. Untuk itu, perusahaan perlu mengelola karyawan yang dimilikinya dengan baik. Salah satu cara untuk mengelola karyawan yaitu dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan tersebut. Dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut diharapkan perusahaan akan dapat mengetahui pula tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan di Hotel Sahid Jaya dan Hotel Kusuma Sahid Solo. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Untuk menciptakan komitmen karyawan, perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan juga akan lebih berkomitmen terhadap perusahaan. Alasan dilakukan penelitian di dua tempat yaitu (1) untuk memperoleh subjek penelitian lebih banyak sesuai dengan jumlah pengambilan sampel dan (2) Hotel Sahid Jaya dan Hotel Kusuma Sahid Solo memiliki manajemen yang sama, sehingga kedua hotel tersebut dapat dijadikan tempat penelitian secara bersamaan.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada komitmen afektif. (2) Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada komitmen kelanjutan. (3) Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada komitmen afektif dimoderasi oleh iklim etika. (4) Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pada komitmen keberlanjutan dimoderasi oleh iklim etika.

## **LANDASAN TEORI**

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu kondisi individu pada karyawan untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi tertentu guna mencapai tujuan (Robbins, 2008). Menurut Mathis dan Jackson (2001) komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dalam menerima tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi dan mempunyai keinginan tetap bertahan di organisasi. Komitmen organisasional diartikan sebagai kekuatan dari seorang individu dengan dan keterlibatannya pada organisasi tertentu (Mowday, Steers, dan Porter dalam Zehir et al. 2012).

Menurut Barlet (2001), komitmen organisasional mengacu pada perasaan dan tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi mereka. Dalam penelitian ini hanya digunakan dua kategori komitmen saja yaitu komitmen afektif dan komitmen keberlanjutan (Wasti, 2002). Dua tipe komitmen tersebut telah sering diteliti pada

penelitian (Johnson dalam Zehir et al. 2012). Pendapat Steers dan Porter dalam (Carolina, 2012) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: faktor personal, organisasi, dan non-organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diartikan suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaan sebagai hasil dari sebuah penilaian karakteristiknya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi berkaitan dengan perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan yang ditekuninya (Robbins, 2008).

Menurut Wijono (2015) ada empat faktor kepuasan kerja, yaitu kerja yang penuh mentalitas dalam menghadapi tantangan, memperoleh prestasi yang pantas, kondisi kerja dan rekan yang mendukung. Robbins (2008) berpendapat bahwa indikator kepuasan kerja yaitu meliputi pekerjaan, pimpinan atau supervisi, teman kerja, promosi, dan upah atau gaji.

### **Iklim Etika**

Menurut Elci dan Alpkın (2009) etika sebagai bagian dari filsafat dalam mengungkapkan baik buruknya tingkah laku manusia. Etika berkaitan dengan pengetahuan manusia dalam menjalani kehidupan di masyarakat seperti pengetahuan antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik, dan ilmu hukum.

Menurut Kelley dan Dorsch (1991), etika organisasi diartikan sebagai suatu tingkah laku yang benar dan salah manusia dalam suatu organisasi. Dalam membentuk iklim etika suatu organisasi, Schwepker (2001) mengungkapkan tiga unsur yaitu: kode etik (*ethical codes*), kebijakan organisasi, serta penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*).

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen berkelanjutan

H<sub>3</sub>: Iklim etika memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Penelitian ini akan menguji hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dimoderasi oleh iklim etis. Dalam penelitian ini digunakan sampel survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan memakai kuesioner sebagai instrumen penelitian. Menurut Sekaran (2006), penelitian yang mengacu pada dimensi waktu termasuk penelitian *cross sectional*, yaitu penelitian pengambilan data dilakukan hanya satu kali waktu dengan melakukan penyebaran kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah individu pada karyawan Hotel Sahid Jaya dan Hotel Kusuma Sahid Solo.

Populasi mempunyai pengertian sekumpulan orang yang telah menjadi fokus peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2006). Maka peneliti mengambil populasi yaitu karyawan Hotel Sahid Jaya dan Hotel Kusuma Sahid Solo yang berjumlah sekitar 192 orang. Berdasarkan perhitungan rumus slovin, dengan  $N = 192$  dan  $\alpha = 5\%$ , maka didapati jumlah sampel sebanyak 130 sampel. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner.

## Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi

Uji validitas yang digunakan adalah alat uji *Confirmatory Factor Analysis* dengan bantuan SPSS versi 19.0 for Windows, dengan syarat analisis faktor harus memiliki nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) > 0,50. *Item* pernyataan dikatakan valid jika memiliki faktor *loading* > 0,50 dan telah terekstrak sempurna (Ghozali, 2005). Untuk mengukur reliabilitas menggunakan teknik analisis Alfa Cronbach (*Cronbach Alpha*), yaitu koefisien keandalan *item* kuesioner yang mengacu secara positif berkorelasi satu sama lain.

Uji asumsi yaitu uji untuk mengetahui digunakannya regresi, yaitu regresi sederhana dan *hierarchical regresion analysis*. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas, artinya ada hubungan linear yang sempurna atau pasti antara beberapa atau semua variabel independen dari model yang ada. Multikolinearitas adalah terjadinya hubungan linear atau korelasi yang tinggi antar variabel. Guna mengetahui adanya multikolinearitas, dapat diketahui dari nilai-nilai korelasi pada matriks korelasi. Dua variabel atau lebih dikatakan multikolinearitas apabila nilai korelasinya > 0,70 (Sekaran, 2006). Untuk menguji hipotesis 1 dan 2 digunakan regresi sederhana dan teknik *hierarchical regresion analysis* digunakan untuk uji hipotesis 3 dan 4. Alat uji yang digunakan adalah SPSS versi 19.0 for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada proses penyebaran 130 kuesioner yang disebarakan, diperoleh kembali 123 kusioner yang dapat diolah, terdiri dari 83 responden pada karyawan Hotel Sahid Jaya dan 40 responden pada Hotel Kusuma Sahid. Karyawan laki-laki lebih banyak daripada karyawan perempuan dengan jumlah 47 orang dan karyawan laki-laki sejumlah 76 orang. Mayoritas karyawan tersebut berumur antara 31-40 tahun dan rata-rata dari mereka memiliki tingkat pendidikan akhir SMA/SMK.

Hasil uji validitas menggunakan CFA diketahui bahwa semua variabel terekstrak sempurna sesuai dengan yang diharapkan sehingga variabel-variabel tersebut dinyatakan valid karena sudah memenuhi kriteria syarat dari uji validitas. Sama halnya dengan uji reliabilitas, hasil uji menunjukkan bahwa variabel reliabel, karena memiliki hasil *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi, karena hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 10.

### Hipotesis 1

Guna menguji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen afektif digunakan regresi sederhana dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1$$

Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui hasil uji hipotesis 1 dengan signifikan 0,05 diperoleh t hitung kepuasan kerja sebesar 5,325 dan berdasarkan t tabel sebesar 1,66 (t hitung > t tabel). Artinya,  $H_0$  ditolak karena signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif, hipotesis 1 didukung.

Hasil pengujian hipotesis pertama melalui regresi sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif. Artinya, semakin tinggi kepuasan

kerja maka komitmen afektif semakin tinggi. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zehir et al. (2012) dengan kesimpulannya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada komitmen afektif. Kepuasan karyawan diperoleh dari hubungan sesama pekerja dan gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen afektif.

Hubungan tersebut dijelaskan oleh Robbins (2008), kepuasan kerja menunjukkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dengan sikap kerja positif karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuni serta di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya bersikap negatif terhadap hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen (afektif), sehingga mampu meningkatkan kesuksesan karyawan dan karyawan dalam jangka panjang. Dilanjutkan oleh Park et al. (2012), komitmen afektif mengacu pada emosional karyawan terhadap, identitas dalam menikmati keanggotaan ini dan keterkaitan dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Jika seorang karyawan secara afektif berkomitmen pada organisasi, dia akan tetap menjadi organisasi karena keinginannya sendiri (ingin tinggal dengan organisasi).

## Hipotesis 2

Guna menguji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen keberlanjutan digunakan regresi sederhana dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1$$

Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat diketahui hasil uji hipotesis 2 dengan signifikan 0,05 diperoleh t hitung kepuasan kerja sebesar 6,312 dan berdasarkan t tabel sebesar 1,66 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Artinya, ditolak karena signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen keberlanjutan, hipotesis 2 didukung.

Hasil pengujian hipotesis kedua melalui regresi sederhana diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen keberlanjutan. Artinya, tingginya kepuasan kerja akan diikuti komitmen keberlanjutan yang tinggi pula. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zehir et al. (2012) dengan kesimpulannya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen keberlanjutan.

Komitmen keberlanjutan pada karyawan berhubungan dengan pemberian alasan agar karyawan dapat bertahan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan sebagai ikatan antara individu dengan organisasi ada tiga karakteristik yaitu (a) individu memiliki keyakinan dapat mendukung tujuan organisasi dan menaati nilai aturan, (b) karyawan mempunyai kemauan agar dapat bertahan menjadi anggota organisasi, (c) karyawan berupaya dengan kemampuannya, karena menjadi bagian dari organisasi kerja. Oleh sebab itu, karyawan yang merasa puas cenderung mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

## Hipotesis 3

Guna menganalisis hipotesis ketiga yaitu iklim etika memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif menggunakan uji *Hierarchical Regresion Analysis*

dengan sajian tabelnya, sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil *Hierarchical Regresion Analysis* Moderasi Etika Iklim pada Pengaruh Kepuasan Kerja

	Standarized $\beta$	t	Sign.	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	F Sign
Tahap 1				.223	.217	34.738	.000
Kepuasan Kerja	.150	5.894	.000				
Tahap 2				.250	.238	20.031	.000
Kepuasan Kerja	.218	5.311	.000				
Etika Iklim	-.213	-2.088	.039				
Tahap 3				.283	.265	15.649	.000
Kepuasan Kerja	.693	3.331	.001				
Etika Iklim	1.245	1.063	.052				
Kepuasan Kerja* Etika Iklim	-.020	-2.327	.022				

Sumber: Data diolah

Hasil uji tahap 1, dilihat uji t kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0.000 (< 0.05). hasil uji t tahap 2, kepuasan kerja signifikan dengan signifikansi 0.000 < 0,05. Sedangkan variabel iklim etika tidak signifikan, diketahui dari nilai signifikasinya yang lebih besar dari 0,05. Secara simultan semua variabel tersebut signifikan, signifikansi  $F = 0.000 < 0.05$ .

Pada tahap 3, diperoleh hasil uji kepuasan kerja dan iklim etika signifikan, karena nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Untuk interaksi kepuasan kerja dan iklim etika tidak signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan nilai t pada variabel kepuasan kerja 3,331, iklim etika 1,963, dan interaksi kepuasan kerja dan iklim etika -2,327. Diperoleh nilai *standardized*  $\beta$  pada variabel kepuasan kerja 0,693, etika iklim 1,245, dan interaksi kepuasan kerja dan iklim etika -0,020. Dilihat dari uji F, secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh signifikan, hal ini diketahui dari nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 dengan nilai F sebesar 15,649, dengan demikian hipotesis 3 didukung.

Hasil pengujian hipotesis ketiga melalui uji *Hierarchical Regresion Analysis* diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif dimoderasi oleh iklim etika. Artinya, semakin tinggi iklim etika maka hubungan kepuasan kerja pada komitmen afektif semakin kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim etika dapat dijadikan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja pada komitmen afektif. Hasil penelitian mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Park et al. (2012). Guna menganalisis hipotesis keempat yaitu iklim etika memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen keberlanjutan menggunakan uji *Hierarchical Regresion Analysis* dengan sajian tabelnya di Tabel 2.

Hasil uji tahap 1, dilihat uji t kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . hasil uji t tahap 2, kepuasan kerja signifikan dengan nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Variabel iklim etika tidak signifikan, diketahui dari nilai signifikasinya  $0.052 > 0,05$ . Secara simultan, semua variabel tersebut signifikan. Hal ini diketahui dari nilai sign.  $F = 0.000 < 0.05$ .

Tabel 2 Hasil *Hierarchical Regresion Analysis*

	Standarized $\beta$	t	Sign.	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	F	F Sign
Tahap 1				.256	.250	41.559	.000
Kepuasan Kerja	.143	6.447	.000				
Tahap 2				.279	.267	23.186	.000
Kepuasan Kerja	.088	2.448	.016				
Etika Iklim	.173	1.959	.052				
Tahap 3				.297	.279	16.748	.000
Kepuasan Kerja	.402	2.198	.030				
Etika Iklim	1.138	2.042	.043				
Kepuasan Kerja* Etika Iklim	-.013	-1.753	.082				

Sumber: Data diolah

Pada tahap 3, hasil uji menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, dan iklim etika signifikan. Hal ini diketahui dari nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Untuk interaksi kepuasan kerja dan iklim etika tidak signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan nilai t pada variabel kepuasan kerja 2,198, iklim etika 2.042, dan interaksi kepuasan kerja dan iklim etika 1.753. Nilai *standardized*  $\beta$  pada variabel kepuasan kerja 0,402, etika iklim 1,138, dan interaksi kepuasan kerja dan iklim etika 0,013. Dari uji F, secara simultan nilai signifikansinya  $0.000 < 0.05$  dengan nilai F sebesar 16,748, dengan demikian hipotesis 4 didukung.

Hasil pengujian hipotesis keempat melalui uji *Hierarchical Regresion Analysis* diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen keberlanjutan dimoderasi oleh iklim etika. Artinya, semakin tinggi iklim etika maka hubungan kepuasan kerja pada komitmen keberlanjutan semakin kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa iklim etika dapat dijadikan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja pada komitmen keberlanjutan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Park et al. (2012).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tentang peran moderasi iklim etika pada pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional (studi pada karyawan Hotel Sahid Jaya dan Hotel Kusuma Sahid Solo), dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Ada pengaruh positif kepuasan kerja pada komitmen afektif. Hal ini terbukti diperoleh t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 5,325 dan diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan terlihat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, variabel kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen afektif. (2) Ada pengaruh positif kepuasan kerja pada komitmen keberlanjutan dibuktikan dengan perolehan t hitung sebesar 6,312 dan diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan terlihat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, variabel kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen keberlanjutan. (3) Kepuasan kerja berpengaruh pada

komitmen afektif dimoderasi oleh iklim etika. Artinya, semakin tinggi iklim etika maka hubungan kepuasan kerja pada komitmen afektif semakin kuat. (4) Ada pengaruh kepuasan kerja pada komitmen keberlanjutan dimoderasi oleh iklim etika. Artinya, semakin tinggi iklim etika maka hubungan kepuasan kerja pada komitmen keberlanjutan semakin kuat.

## Saran

Saran dalam penelitian ini ditujukan kepada perusahaan dan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh pada komitmen organisasional dengan dimoderasi iklim etika, maka saran bagi perusahaan sebagai berikut: (1) Perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor komitmen organisasi dengan lebih mendalam yaitu kepuasan kerja dan iklim etika, dalam upaya untuk lebih meningkatkan lagi komitmen organisasional sehingga produktivitas kerja karyawan juga menjadi meningkat. (2) Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena mampu meningkatkan komitmen organisasional karyawan. (3) Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan iklim etika yang memiliki dampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa jawaban responden pada *item* pertanyaan yang memiliki poin terendah pada variabel iklim etika yang menyatakan bahwa perusahaan memiliki kebijakan mengenai perilaku etis. Hal ini dapat diatasi di antaranya dengan cara memberikan kebijakan yang lebih realistis yang dapat secara langsung dirasakan oleh karyawan yang telah berperilaku etis.

Adapun bagi penelitian selanjutnya, maka disarankan sebagai berikut : (1) Peneliti selanjutnya dengan pokok bahasan yang sama diharapkan dapat memperdalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. (2) Dalam penelitian ini, peneliti tidak dapat berhadapan langsung dengan para karyawan dikarenakan kesibukan para karyawan sehingga kuesioner hanya diserahkan pada koordinator yang ada pada bagian kantor. (3) Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan waktu kerja karyawan agar karyawan dapat fokus dalam memberikan jawaban dalam skala pengukuran. (4) Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pembahasan secara mendalam dalam menganalisis pengaruh antar variabel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barlett K. R. 2001. The Relationship between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field. *Human Resource Development Quarterly* 12, (4), 335-352.
- Carolina, Yunita Ayu. 2012. Pengaruh Iklim Etika terhadap Komitmen Organisasi dan Turnover Intention (Studi Kasus: PT. Trac Cikarang). *Skripsi* (tidak diterbitkan). Salemba: Universitas Indonesia.
- Elçi, M., L. dan Alphan. 2009. The Impact of Perceived Organizational Ethical Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84, 297-311.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. 1989. *Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing*. Vol.53:79- 90.
- Kelley, S.W., and M.J. Dorsch. 1991. Ethical Climate, Organizational Commitment and Indeptedness among Purchasing Executives. *Journal of Personel Selling and Sales Management*, 11(4), 55-66.

- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmi Sadili dan Bayu. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer J.P., Stanley D.J., 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.
- Mowday, R., Steers, R., and Porter, L. 1979. The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Park, Kichan, Françoise Chevalier and Murad Ali. 2012. Desirable Ethical Climates Impacts on Organizational Effectiveness: Moderations by Firm Characteristics. *African Journal of Business Management* Vol. 6(14), pp. 4848-4857.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schwepker Jr C.H. 2001. Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in the Sales Force. *Journal of Business Research* 39-52.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jilid 1. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Wasti, S.A. 2002. Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations* 26, 525-550.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadademia.
- Zehir, Cemal., Bursa Muceldili., Songul Zehir. 2012. The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *International Strategic Management Conference*, 58, 734-743.