Management Studies and Entrepreneurship Journal
Vol 5(2) 2024 : 7812-7824

The Influence Of Work Ethics And Organizational Culture On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable

Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Fiqri Haikal Alwi[1*], Novi Fitria Hermiati[2]
Pelita Bangsa University, Bekasi, Indonesia
haikalpikri79@gmail.com[1*], novi_fitria@gmail.com[2]

**Coresponding Author*

ABSTRACT
Employee performance really needs to be assessed with the aim of giving employees a good opportunity for their career plans in terms of strengths and weaknesses, so that the company can determine salaries, provide promotions, and be able to see the behavior of its employees. The purpose of this research is to determine the influence of work ethics and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This research uses a quantitative method with the sample number being employees of PT. Pulo Intan with a total of 80 respondents. This research was processed using SmartPLS data processing software and data collection was carried out via Google formular.

Keywords: *Work Ethics, Organizational Culture, Employee Performance, Job Satisfaction*

ABSTRAK
Kinerja karyawan sangat perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka lihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberiaan gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan jumlah sampel adalah karyawan PT. Pulo Intan dengan jumlah yaitu sebanyak 80 responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan software olah data SmartPLS dan pengumpulan data dilakukan melalui formular google.

Kata Kunci: Etika Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan produksi pada sebuah organisasi atau perusahaan. Agar bisa selaras dengan visi dan misi perusahaan, sumber daya manusia harus diseleksi, oleh karna itu perusahaan perlu merupakan manajemen sumber daya manusia yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. (kompasiana.com,2023) Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah Upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia yang ada. Sumber daya ini kemudian diarahkan sesuai nilai dan budaya perusahaan untuk sesuai nilai dan budaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan karyawan. Tidak ketinggalan, divisi HR juga bertanggungjawab memberikan pengetahuan tentang seluk beluk perusahaan kepada karyawan.

Kinerja karyawan merupakan teknologi dan semakin terbukanya persaingan dalam dunia kerja menjadi salah satu tantangan sebuah organisasi perusahaan untuk mencapai

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

tujuannya. Keberlangsungan sebuah organisasi tidak lepas dari kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Badam usaha milik negara merupakan bentuk organisasi usaha yang dimiliki dan dikelola oleh negara yang semua atau Sebagian modal berasal dari publik yang memiliki tujuan sebagai penyedia barang dan jasa bagi masyarakat indonesia. Badan usaha milik warga memiliki nilai utama yang menjadi budaya organisasi didalamnya yang disebut dengan akhlak, adapun singkatan dari akhlak yaitu Amanah, kompetan, harmoni, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Nilai utama badan usaha milik negara ini diresmikan pada tahun 2020 oleh Menteri badan usaha milik negara. Mengatakan bahwa pentingnya nilai akhlak dalam lingkungan pekerjaan dan kehidupan keseharian, yaitu transformasi tidak mungkin tanpa pembentukan karakter. (kompasiana.com,2023) Meningkatkan indonesia maju tapi juga Makmur dan mendunia, harus didasari dengan kepemimpinan yang berkarakter. Nilai akhlak mejai dasar utama dalam mempertahankan nilai-nilai budaya kerja yang baik supaya tidak tergerus oleh perkembangan zaman. Akan tetapi, dalam realitanya terjadi kasus dalam badan usaha milik negara yaitu masa ada beberapa oknum yang menggunakan jasa jiko supaya diterima di perusahaan badan usaha milik negara. (Muhammad dafa ramadhan,2023)

Berdasarkan data yang bersumber dari Researshgate.com tentang fluktasi tingkat kinerja karyawa dapat diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan, pada tahun 2018 ke 2019 sebesar 1,17%, pada tahun 2020 mengalami peningkatan nilai prestasi kerja sebesar 1,89%, pada akhir tahun 2021 mengalami peningkatan lagi sebesar 0,86%. Penulisan menilai fenomena ini didasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dengan belum optimalnya kinerja karyawan ada tahun 2019 yang dipengaruhi oleh kurangnya sumber daya manusia yang belum optimal.

Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting, kepuasan kerja adalah mencakup tingkat kebahagiaan, kepuasan, dan kebanggan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja meupakan perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menukai atau tidak menyukai pekerjaannya. George dan jones (2023), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan gaji yang dimiliki oleh seseorang. (kompasiana.com,2023) Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kebalikannya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. (Nur Kholisah, 2023)

Etika kerja membahas strategi sukses dalam menggabungkan kedua elemen ini untuk mencipyakan pelayanan prima yang memukau. Dalam rangka meniptakan pelayanan prima yang memukau, lembaga harus menyadari pentingnya menggabungkan etika kerja dengan teknologi. Melalui strategi yang tepat, lembaga dapat memberikan pengalaman pelanggan yang luar biasa dan memenangkan kepercayaan dan loyalitas pelanggan. (kompasiana.com. 2023). Etika kerja memiliki dampak positif yang signifikan dalam menciptakan pelayanan prima yang memukau, mereka mampu menempatkan kepentingan pelanggan di atas segalanya. Mereka bertindak dengan integrits, kejujuran, dan tanggung jawab, sehingga membangun kepercayaan pelanggan ketika pelanggan merasakan keramahan dan kerendahan hati dari karyawan yang melayani mereka, merea cendrung merasa dihargai dan dianggap penting. (Rullida Rachman, 2023)

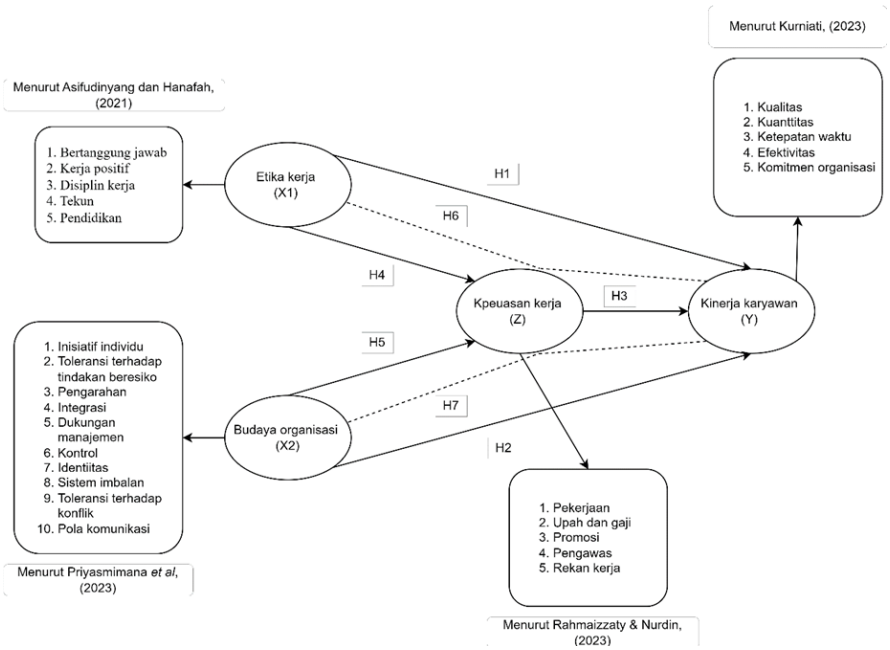
Budaya organisasi merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari beberapa orang demi mencapai tujuan bersama. Dalam arti, budaya organisasi suatu keadaan saat seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan status keanggitaan dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berintraksi dengan

struktur sistem formal satu sama lain untuk kemudian menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi yang baik yaitu yang dapat menciptakan suasana kerja berdasar kepuasan, kedisiplinan, dan komitmen tingi dari seluruh anggota organisasi. Penerapan organisasi yang baik dapat meningkatkan kualitas pegawai perkantoran. Budaya organisasi merupakan hal yang penting dalam menjaga kualitas internal perusahaan. Tujuannya untuk meningkatkan kepuasan kerja tiap karyawan. (kompasiana.com,2023) berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Harapan dan Nasution (2023), bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang dikutip dari buku metode penelitian Sugiyono, (2022) merupakan metode penelitian kuantitatif, diartikan sebagai penelitian berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Partisipasi dalm penelitian ini adalah karyawan PT. pulau Intan Cengkareng, khusus hingga 80 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, studi pustaka, dan kuesioner. Pengujian suatu hipotesis dan data yang ada, maka data penelitian ini digunakan alat bantu pengolah data berupa *softwer* computer yaitu program SmartPLS (*Partial Least Square*) versi 3.0 untuk uji hipotesis. SmartPLS (*Partial Least Square*) merupakan sebuah aplikasi bantu analisa yang menggunakan *bootstraping*, oleh karena itu asumsi normalitas tidak menjadi masalah dalam menggunakan SmartPLS. Selain masalah normalitas, Analisa pada SmartPLS dilakukan dengan 3 (tiga) tahap yaitu Analisa Outer Model, Analisa Inner Model, dan Pengujian Hipotesa.

Gambar 1. Desain Penelitian

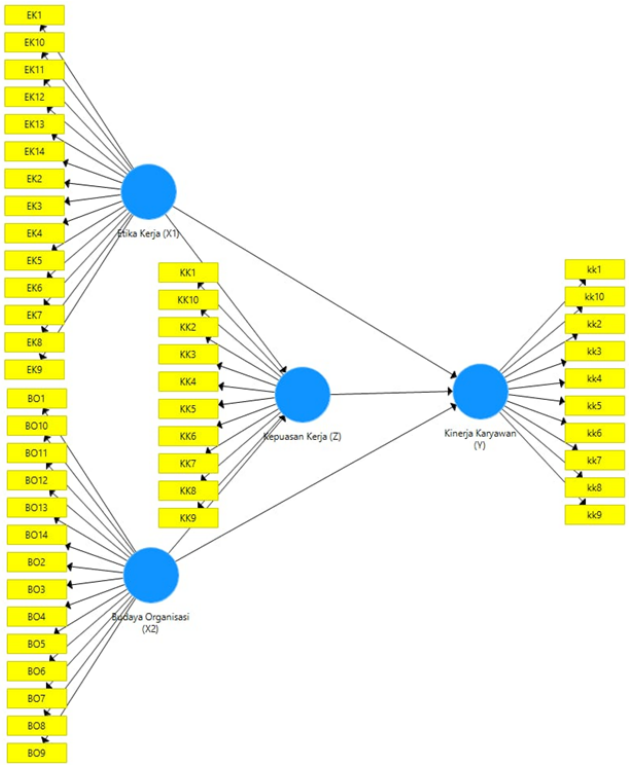


3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Gambar 2. Outer Model sebelum eliminasi



Pengukuran outer model menggunakan Smart PLS 3.0 dapat di lihat pada gamabr diatas, diketahui bahwa setiap kotak yang berwarna kuning saling memiliki keterikatan dengan variabel masing-masing. Seperti yang terdapat pada variabel Etika Kerja (EK) memiliki penyataan-penyataan yang disebutkan X1 sampai dengan X6. Kemudian untuk variabel Budaya Organisasi (BO) yang terdapat pada gambar memiliki pernyataan-pernyataan yang disebutkan X1 sampai dengan X6.

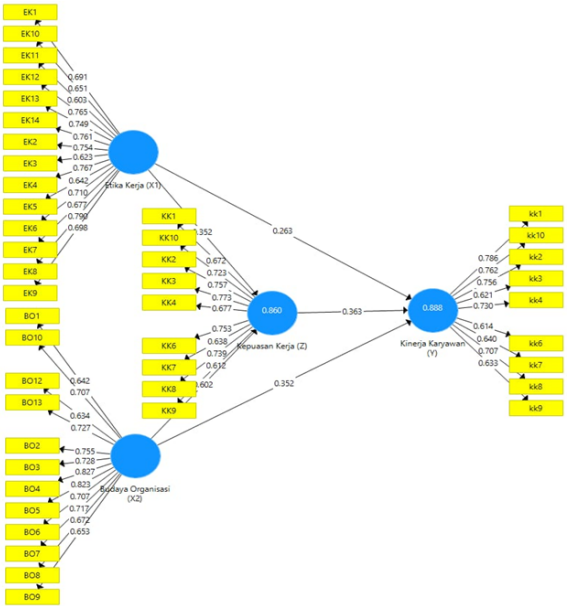
Variabel kinerja Karyawan (KK) pernyataan-pernyataan yang di sebutkan Y1 sampai dengan Y6 dan Variabel Kepuasan Kerja (KK) memiliki pernyataan yang disebutkan Z1 sampai dengan Z6. Dengan demikian, *converagent validity* dari measurement model melalui indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi yang ada diantara indicator dengan skor variabel konstruknya. Adapun indikator individual dapat dikatakan valid jika nilai korelasi yang terdapat pada variabel melebihi atau diatas 0,60. Nilai kolerasi *outer loading* > 0.60, maka butir pernyataan dikatakan valid dan Nilai kolerasi *outer loading* < 0.60, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Outer Loading sebelum eliminasi

	Budaya Organisasi (X2)	Etika Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
BO1	0,629			
BO10	0,710			
BO11	0,591			
BO12	0,641			
BO13	0,716			
BO14	0,594			
BO2	0,763			
BO3	0,730			
BO4	0,826			
BO5	0,807			
BO6	0,698			
BO7	0,702			
BO8	0,674			
BO9	0,645			
EK1		0,691		
EK10		0,651		
EK11		0,604		
EK12		0,764		
EK13		0,749		
EK14		0,761		
EK2		0,755		
EK3		0,624		
EK4		0,766		
EK5		0,642		
EK6		0,711		
EK7		0,677		
EK8		0,790		
EK9		0,698		
KK1			0,676	
KK10			0,732	
KK2			0,756	
KK3			0,772	
KK4			0,668	
KK5			0,576	
KK6			0,746	
KK7			0,611	
KK8			0,738	
KK9			0,606	
kk1				0,777
kk10				0,761
kk2				0,752
kk3				0,614
kk4				0,733
kk5				0,713
kk6				0,588
kk7				0,646
kk8				0,705
kk9				0,626

Berdasarkan data dalam tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa indikator variabel T13, dan T15, memiliki nilai outer loading atau model pengukuran kurang dari < 0,60 dan tidak layak atau tidak valid untuk analisa selanjutnya. Maka dilakukan eliminasi terhadap indikator tersebut untuk kemudia dilakukan pengujian kembali. Berikut adalah hasil pengujian setelah eliminasi indikator tidak valid.

Gambar 3. Outer Model sesudah eliminasi



Berdasarkan gamabar diatas menunjukan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai outer loading factor diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh indikator dapat diterima dengan baik. Hasil analisa data primer pada tahap uji instrumen penelitian yang telah dilakukan pada variabel kompensasi finansial1, lingkungan kerja fisik dan variabel kepuasan kerja dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.0 sesuai dengan hasil outer loading dari setiap variabel penelitian dapat di uraikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Outer Loading setelah dieleminasi

	Budaya Organisasi (X2)	Etika Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
BO1	0,644			
BO10	0,709			
BO12	0,634			
BO13	0,725			
BO2	0,756			
BO3	0,728			
BO4	0,828			
BO5	0,823			
BO6	0,703			
BO7	0,718			
BO8	0,671			
BO9	0,653			
EK1		0,689		
EK10		0,653		
EK11		0,602		
EK12		0,765		
EK13		0,751		
EK14		0,762		
EK2		0,754		
EK3		0,623		

EK4		0,766		
EK5		0,640		
EK6		0,710		
EK7		0,675		
EK8		0,790		
EK9		0,700		
KK1			0,670	
KK10			0,726	
KK2			0,759	
KK3			0,770	
KK4			0,681	
KK6			0,756	
KK7			0,636	
KK8			0,739	
KK9			0,607	
kk1				0,800
kk10				0,777
kk2				0,769
kk4				0,779
kk5				0,739
kk7				0,656
kk8				0,741

Berdasarkan dari tabel diatas menunjukan bahwa semua variabel memiliki nilai *Outer Loading* > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang terdapat pada masing-masing variabel dikatakan valid.

Discriminant Validity

Pengujian ini dilakukan untuk menilai *Discriminant Validity* yang dilakukan dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam suatu model. Model ini memiliki Discriminant Validity yang dapat memenuhi jika akar suatu AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya.

Tabel 3. Avarage Variance

Variabel	*Average Variance Extracted (AVE)*
Budaya Organisasi (X2)	0,516
Etika Kerja (X1)	0,502
Kepuasan Kerja (Z)	0,500
Kinerja Karyawan (Y)	0,567

Uji Validitas dengan Cross Loading

Discriminant Validity digunakan untuk indikator yang bersifat reflektif. Dengan menggunakan Smart PLS 3.0 dan dapat dilihat melalui *Cross Loading*, dengan nilai lebih besar dari 0,5. *Discriminant Validity* dapat dilihat pada hasil *Cross Loading* antar indikator dengan konstruknya. Berikut ini tabel yang menunjukan hasil Cross Loading dengan menggunakan konstruknya melalui SmartPLS 3.0

Tabel 4. Cross Loading

	Budaya Organisasi(X2)	Etika Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
BO1	0,644	0,630	0,563	0,594
BO10	0,709	0,614	0,622	0,607
BO12	0,634	0,708	0,621	0,597
BO13	0,725	0,560	0,617	0,591
BO2	0,756	0,706	0,722	0,730
BO3	0,728	0,704	0,713	0,710
BO4	0,828	0,697	0,757	0,743
BO5	0,823	0,687	0,750	0,752
BO6	0,703	0,581	0,634	0,579
BO7	0,718	0,582	0,685	0,683
BO8	0,671	0,567	0,587	0,525
BO9	0,653	0,536	0,548	0,556
EK1	0,583	0,689	0,617	0,566
EK10	0,617	0,653	0,596	0,622
EK11	0,426	0,602	0,482	0,492
EK12	0,678	0,765	0,681	0,637
EK13	0,661	0,751	0,673	0,696
EK14	0,677	0,762	0,696	0,648
EK2	0,624	0,754	0,658	0,610
EK3	0,620	0,623	0,573	0,603
EK4	0,665	0,766	0,700	0,671
EK5	0,545	0,640	0,562	0,538
EK6	0,627	0,710	0,560	0,598
EK7	0,572	0,675	0,546	0,583
EK8	0,768	0,790	0,746	0,731
EK9	0,609	0,700	0,596	0,648
KK1	0,594	0,599	0,670	0,523
KK10	0,709	0,657	0,726	0,637
KK2	0,723	0,648	0,759	0,640
KK3	0,665	0,669	0,770	0,650
KK4	0,651	0,644	0,681	0,640
KK6	0,716	0,637	0,756	0,696
KK7	0,489	0,523	0,636	0,546
KK8	0,671	0,679	0,739	0,651
KK9	0,552	0,537	0,607	0,537
kk1	0,733	0,722	0,696	0,800
kk10	0,665	0,656	0,658	0,777
kk2	0,735	0,737	0,724	0,769
kk4	0,664	0,641	0,642	0,779
kk5	0,684	0,675	0,647	0,739
kk7	0,588	0,571	0,587	0,656
kk8	0,639	0,597	0,626	0,741

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi_(X2)	0,914	Reliabel
Etika Kerja (X1)_	0,923	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,874	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,872	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Budaya organisasi sebesar 0,914 > 0,70 maka dinyatakan reliabel, Etika kerja sebesar 0,923 > 0,70 maka dinyatakan reliabel, Kepuasan kerja sebesar 0,874 > 0,70 maka dinyatakan reliabel, Kinerja karyawan sebesar 0,872. 0,70 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Composite Reability

Variabel	Composite Reliabilty	Keterangan
Budaya Organisasi_(X2)	0,927	Reliabel
Etika Kerja (X1)	0,933	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Budaya organisasi sebesar 0,927 > 0,70 maka dinyatakan reliabel, Etika kerja sebesar 0,933 > 0,70 maka dinyatakan reliabel, Kepuasan kerja sebesar 0,899 > 0,70 maka dinyatakan reliabel , dan Kinerja karyawan sebesar 0,901 > 0,70 maka dinyatakan reliabel.

R-Square

Tabel 7. R-Square

	R Square	**R Square Adjusted**
Kepuasan Kerja (Z)	0,861	0,858
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	0,835

Nilai R-Square pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,861 yang artinya 86,1% yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada nilai R-Square pada kinerja karyawan sebesar 0,841 yang artinya 84,1%.

Analisa Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
Budaya Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,602	0,598	0,122	4,920	**0,000**
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,352	0,365	0,134	2,623	**0,009**
Etika Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,352	0,358	0,123	2,853	**0,005**
Etika Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,263	0,265	0,113	2,325	**0,020**
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,363	0,346	0,131	2,770	**0,006**

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat di simpulkan: (1) **Hipotesis 1.** Etika kerja > Kinerja Karyawan. Besar koefesien parameter t-statistik untuk variabel Etika Kerja (X1) > Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 2,325 maka di nyatakan **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho1 di tolak dan Ha1 di terima.** (2) **Hipotesis 2** Budaya Organisasi > Kinerja Karyawan. Berdasarkan korfisien parameter t-statistik untuk variabel Budaya Organisasi (X2) > Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 2,623 maka dinyatakan **signifikan** (t- tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho2 di tolak dan Ha2 di terima** (3) **Hipotesis 3.** Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 2,770 maka dinyatakan

signifikan (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho3 di tolak dan Ha3 di terima**. (4) **Hipotesis 4** Etika Kerja > Kepuasan Kerja. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Etika Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 2,853 maka dinyatakan **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho4 di tolak dan Ha4 di terima.** (5) **Hipotesis 5** Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja parameter t-statistik untuk variabel Budaya Organisasi (X2) > Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai 4,920 maka di nyatakan **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho5 di tolak dan Ha5 di terima.** (6) **Hipotesis 6** Budaya Organisasi > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan. Berdasarkan koefisien parameter t-statistik untuk variabel Budaya Organisasi (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai 2,339 maka di nyatakan **signifikan** (t-tabel signifikan 5% = 1,96) atau dapat di nyatakan bahwa **Ho6 di tolak dan Ha6 di terima.** (7) **Hipotesis 7** Etika Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan. Besarnya koefisien parameter t-statistik untuk variabel Etika Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja Keryawan (Y) memiliki nilai 2,114 maka di nyatakan signifikan (t-tabel signifikan 5% = 1,96) maka di nyatakan bahwa **Ho7 di tolak dan Ha7 di terima.**

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan maka dapat dilihat uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS 3.0 (software yang di lakukan untuk melakukan analisis PLS). berikut ini ini kesimpulan hasil yang di peroleh setiap hipotesis yang terdapat dalam penelitian ini:

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Etika Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PulauIntan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh I Kadek Mertayasa dan Putu Yudy Wijaya dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap kinerja" terbit di jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol.3 No.2 pada tahun 2023 ditemukan penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pulau Intan menunjukan semakin rendah Etika Kerja yang telah di berikan oleh perusahaan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fika Aurelia Febriani dan Abdul Haeba Ramli dalam artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui keterikatan Karyawan" terbit di jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan Vol.11 No.2 pada tahun 2023 ditemukan penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan semakin tinggi Budaya Organisasi yang telah di rasakan oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga Kinerja Karyawan semakin rendah pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Kepuasan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh M. Farhan Simanjuntak dan Agtovia Frimayasa artikel yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Global Arrow Jakarta" terbit jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No.3 pada tahun 2023 ditemukan penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, denganhasil nilai t hitung adalah 6,953 sedangkan t tabel adalah 1.98304, sehingga t hitung > t tabel (6,953 > 1.98304) tingkat signifikan 5% sebesar 0,000. Hal ini dapat didukung dalam penelitian sebelumnya bawa Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kayawan PT. Pulau Intan Cengkareng hal ini disebabkan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat berpengaruh ke karyawan, hal ini menunjukan bahwa terjadinya Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng.

Pengaruh Etika Kerja terhadap kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh dapat signifikan. Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Etika Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Rizky Maulana dan T. Lyza Tahura artikel yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasa Kerja Pada Pegawai PT. Samudra Lautan Luas Medan" terbit di jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi Vol. 7 No 4 pada tahun 2023 ditemukan penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukan bahwa terjadinya Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng. Hal ini dapat di sebabkan karena adanya pemberian Etika Kerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja. Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Etika Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Isma Putri Yanti dan Hartono artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" terbit di jurnal Kendali Akuntansi Vol.1, No 4 pada tahun 2023 ditemukan penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dengan hasil yang dibuktikan dengan nilai t hitung 3,696 dan signifikan 0,001, nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,373 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi,

Pengaruh Etika Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penguji hipotesis dari pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Etika Kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap etika Kerja pada PT. Pulau Intan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Nur Halizah artikel yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensansi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" terbit di jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, Vol. 9 No. 1 pada tahun 2023 ditemukan pada penelitian ini bahwa etos kerja islami dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi dan kompensasi memalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis dari pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan. Hasil temuan ini menginterprestasikan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng. Hasil temuan dan kesimpulan ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Alim Hidayat artikel yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja' terbit jurnal Ilmiah Ekbank Vol. 2 No. 1 pada tahun 2019 ditemukan pada penelitian ini bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Pulau Intan

Cengkareng. menunjukan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi memperlemah antara pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng secara negatif dengan adanya kepuasan kerja nilai signifikansi berkurang pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng.

4. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan dari hasil penelitian yang di lakukan tentang variabel pengaruh etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel interveningsebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng, penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut (1) Etika kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng, hal ini menunjukan semakin rendah Etika Kerja yang telah di berikan oleh perusahaan maka semakin tinggi Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pulau intan Cengkareng. (2) Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng, hal ini menunjukan semakin rendah Budaya Organisasi yang telah dirasakan oleh karyawan maka semakin besar keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan sehingga Etika Kerja semakin tinggi pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng. (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng, hal ini di sebabkan adanya Kepuasan Kerja yang tinggu dapat berpengaruh ke karyawan, Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadinya kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng. (4) Etika Kerja dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pt. Pulau Intan Cengkareng, hal ini dapat di sebabkan karena adanya pemberian Etika Kerja yang tinggi dapat menimbulkan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng. (5) Budaya Organisasi dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pulau Intan Cengkareng, hal ini dapat disebabkan karena Budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman, jika karyawan merasa bekerja dengan nyaman maka dapat menimbulkan Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng. (5) Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pulau Intan Cengkareng, dengan adanya kepuasan Kerja nilai signifikan berkurang pada karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng. (7) Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karywan pada PT. Pulau Intan Cengkareng dengan adanya Kepuasan Kerja nilai signifikansi berkurang pad karyawan PT. Pulau Intan Cengkareng.

Referensi

Ali Hanafah Nasution. (2021). Pengaruh Etika dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Dinamic Management Journal*, *6*(1). http://journal.unilak.ac.id/index.php/JIEB/article/view/3845%0Ahttp://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/1288

Bara, I. M. B., & Susilawati, S. (2023). Analisis Manajemen Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Zahra: Journal of Health and …*, *3*(1), 146–155. https://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/view/421%0Ahttps://adisampublisher.org/index.php/aisha/article/download/421/442

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , *3*(2), 160–170. http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, *6*(2), 2317–2330. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259

Priyasmimana, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *20*(1), 151–175. https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11223

prof. Dr. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Rahmaizzaty, R. I., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, *24*(1), 621–631. https://doi.org/10.35137/jei.v24i1.943

Venny Fraya Hartin Nst dan Jonner Lumban Gaol. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, *6*(3), 201–213. https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i3.2437

Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja KaryawanN (Studi pada PT Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, *4*(2), 147–158.

Wulandari, N., & Luturlean, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, *19*(1), 120–133. https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.666