



Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Endah Tri Wahyuni^{1*}, Dudung Hadiwijaya², Priyo Susilo³

^{1,2,3} Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia

*Corresponding author: endahtw4388@gmail.com

Article Info:

Received : Juni 2024

Revised : Juli 2024

Accepted : Juli 2024

DOI : [10.21067/mbr.v8i1.10211](https://doi.org/10.21067/mbr.v8i1.10211)

Copyright : Management and Business Review

Keywords : Etika kerja, stres kerja, kinerja, komitmen organisasi

Abstract: The research aims to examine the influence of work ethics and work stress on employee performance and examine the mediating role of organizational commitment on the influence of work ethics and work stress on performance. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at the Tangerang Regency Fisheries Service, totaling 75 people. Data collection techniques from respondents using online questionnaires. Data analysis methods include instrument testing, classical assumption testing, model feasibility testing, hypothesis testing and path analysis. This research reveals that work ethics has a significant effect on employee commitment, work stress has no significant effect on organizational commitment, work ethics has a significant effect on employee performance, work stress has no significant effect on performance and organizational commitment has a significant effect on performance. Organizational commitment does not play a role as a mediator of work ethics and work stress on employee performance.

Abstrak: Penelitian bertujuan menguji pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dan menguji peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang yang berjumlah 75 orang, data dikumpulkan menggunakan kuesioner online. Metode analisa data meliputi uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini mengungkapkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi tidak berperan menjadi mediator dari etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai

This is an open access article under the CC-BY licence.



Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan zaman kinerja dari aparat pemerintah dituntut untuk lebih profesional. Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai abdi masyarakat memegang peran fundamental dalam mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, transparan, adil, dan akuntabel. Salah satu tantangan terbesar birokrasi organisasi pemerintah adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien, karena selama ini organisasi pemerintah disorot sebagai organisasi yang kinerjanya lambat, berbelit-belit, marak praktek kolusi dan nepotisme. Kondisi ini juga dialami oleh Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, yaitu membantu Bupati Tangerang dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan, membina, dan mengendalikan Urusan Pemerintahan bidang perikanan (Peraturan Bupati Tangerang Nomor 25 Tahun 2023)

Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang mempunyai tugas dan fungsi pelayanan publik pada sektor perikanan, yang meliputi pelayanan perikanan bidang perikanan tangkap, perikanan budidaya, pengolahan dan pemasaran hasil perikanan yang ruang lingkup kewenangannya tersebar pada 29 kecamatan di Kabupaten Tangerang. Untuk mendukung tugas dan fungsinya tersebut Dinas Perikanan memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkompeten, sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan harapan masyarakat. Namun pada saat ini pegawai pada Dinas Perikanan masih belum maksimal dalam memberikan pelayanan dan kurang responsif terhadap pemangku kepentingan. Permasalahan kinerja pegawai masih menjadi isu yang belum terselesaikan.

Kinerja merupakan landasan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh seorang pemimpin untuk mengukur keberhasilan tujuan yang ditetapkan organisasi (Nurhasanah *et al.*, 2022). Sumberdaya Manusia yang merupakan aset berharga organisasi tidak akan memberikan hasil kerja yang maksimal apabila tidak ada dukungan kinerja yang optimal dari pegawai. Peningkatan kinerja menjadi faktor yang esensial yang perlu diperhatikan oleh organisasi terutama organisasi pemerintah yang mempunyai tugas pokok pelayanan publik (Anjani, 2019). Para peneliti terdahulu telah mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti etika (Nurhasanah *et al.*, 2022; Saban *et al.*, 2020), stres kerja (Ekhsan & Septian, 2021; Lestari *et al.*, 2020), komitmen organisasi (Astuti, 2022).

Etika kerja merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja. Etika kerja pegawai dapat diamati dari cara pandang, sikap dan moral yang tepat di tempat bekerja. Etika kerja ini akan membentuk karakter dan perilaku seseorang dalam bekerja. Etika bekerja mencakup beberapa hal antara lain, kedisiplinan, tanggung jawab, kejujuran, dan integritas. Etika kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja Sebaliknya etika kerja yang buruk (Nurhasanah *et al.*, 2022). akan mempunyai pengaruh negatif terhadap diri

sendiri, rekan kerja dan pada akhirnya akan juga akan berdampak pada rendahnya kinerja organisasi. Etika kerja negatif contohnya tidak bertanggung jawab, malas, mengeluh, tidak semangat dalam bekerja, tidak bisa bekerja dengan tim dan tidak maksimal dalam memberikan pelayanan (Saban *et al.*, 2020). Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sapada *et al.* (2017) bahwa kinerja pegawai pada lingkup instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh etika kerja, apabila aparat pemerintah sudah membiasakan beretika baik dalam menjalankan tugas, maka pelayanan prima akan terwujud dan akan berdampak pada kepuasan masyarakat. Kajian empiris tentang etika kerja terhadap kinerja telah juga telah dilakukan oleh Rum *et al.* (2019), Haryati *et al.* (2021), Nurhasanah *et al.* (2022), dan Riwukore *et al.* (2022) menyatakan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja dengan kinerja pegawai.

Variabel lain selain etika kerja yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres kerja dapat digambarkan sebagai suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, kejiwaan, proses berfikir dan keadaan seseorang (Ahmad *et al.*, 2019). Stres kerja merupakan beban pekerjaan yang berlebihan yang dibebankan kepada pegawai, sehingga pegawai tersebut merasa tertekan dan dapat mempengaruhi kinerjanya. Apabila beban pekerjaan yang diberikan kepada pegawai berlebihan dapat mengganggu kestabilan psikis dan fisik pegawai yang pada akhirnya akan mempengaruhi pikiran dan kondisi pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan (Ekhsan & Septian, 2021). Namun stres kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan hal positif bagi individu dan organisasi dengan merangsang kreativitas dan meningkatkan motivasi kerja (Hidayati & Harsono, 2021).

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja juga telah dijelaskan secara empiris oleh peneliti terdahulu, namun dari hasil kajian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian atau *research gab*, yang dikemukakan oleh Lestari *et al.* (2020) dan Ekhsan & Septian (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Jalagat (2017), Sulastri & Onsardi (2020) dan Handayani & Daulay (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Komitmen organisasi juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin organisasi adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawainya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Tingginya komitmen akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh Astuti (2022) yang mengatakan komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana pegawai berpihak pada organisasi dan mempunyai tujuan serta keinginan untuk tetap bertahan. Tingkat turnover karyawan juga dapat dikurangi dengan adanya komitmen organisasi yang baik (Chaidir *et al.*, 2023).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja secara empiris juga telah diteliti oleh peneliti terdahulu, Maharani & Efendi (2019) dan Astuti (2022) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan temuan Putro (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan hasil penelitian yang berbeda-beda maka peneliti perlu melakukan penelitian kembali dengan bukti-bukti secara empiris yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Bhastary (2020) menyatakan bahwa etika kerja adalah penerapan sikap, norma-norma, kebiasaan, maupun sikap dalam bekerja yang tercermin dalam karakter pegawai atau karyawan. Etika kerja yang dianut seseorang erat kaitannya dengan karakter dan kepribadian seseorang. Etika kerja dipengaruhi oleh agama, budaya, sosial politik, pendidikan dan struktur ekonomi.

Menurut Griffin (Maharani & Efendi, 2019), komitmen organisasi adalah sikap yang dimiliki seseorang dimana seseorang merasa terikat dan ingin bertahan pada organisasinya. Temuan penelitian Pratana & Abadi (2018) menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja dengan komitmen organisasional. Hal serupa juga dikemukakan Ghani *et al.* (2022) yang menyatakan semakin tinggi etika kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkat.

H₁: Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Mangkunegara (2015) stres kerja merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kapasitasnya dalam menghadapi beban pekerjaan, sehingga apabila tanpa mendapatkan solusi maka akan berdampak buruk pada kondisi kesehatan fisik dan mentalnya. Stres kerja yang tidak mendapatkan penanganan dengan baik akan berdampak pada kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan lingkungannya baik dalam lingkungan kerja maupun di tempat lain.

Masihabadi *et al.* (2015) mengatakan bahwa stres kerja memiliki efek merusak fisik dan dapat merusak komponen organisasi, salah satunya adalah komitmen organisasi. Menurut Ariawan & Sriathi (2017) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, hal senada dikemukakan oleh Dewi *et al.* (2023). Menurut penelitian Indrianingsih & Yuniarto (2022) mengemukakan hasil bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun hasil yang berbeda ditemukan Rumoning (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja.

H₂: Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja merupakan sikap, kebiasaan dan tata cara yang disepakati dalam lingkungan pekerjaan yang dimiliki seseorang yang mendasari kearifan sikap dalam bekerja (Ariawan & Sriathi, 2017). Etika kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Sebuah penelitian menyebutkan hasil bahwa etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Pratana & Abadi, 2018). Hasil yang serupa di dikemukakan oleh Rum *et al.* (2019), Riwukore *et al.* (2022) dan Nurhasanah *et al.* (2022) yang diasumsikan bahwa semakin tinggi etika kerja maka juga akan diikuti oleh kenaikan kinerja.

H₃: Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja

Stres kerja yang dialami pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Kahn (Hidayati & Harsono, 2021) stres kerja merupakan permasalahan yang berdampak pada organisasi dan anggota organisasi, karena stres kerja terkait dengan beban kerja yang berlebihan, perasaan dan ketegangan emosional yang menghambat performan individu.

Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi naik atau turunnya kinerja karyawan seperti pada penelitian terdahulu, yang mana terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh stres kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja yang diungkapkan oleh Lestari *et al.* (2020) dan Ekhsan & Septian (2021) yang juga dikuatkan oleh penelitian sebelumnya oleh Rumoning (2018) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian lainnya mengungkapkan hasil terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil ini dikemukakan oleh Jalagat (2017), Sulastris & Onsardi (2020), dan Handayani & Daulay (2021).

H₄: Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Maharani & Efendi, 2019). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi merupakan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan diri sendiri, sehingga pegawai tersebut cenderung bekerja secara maksimal dan memiliki kinerja yang baik. Jika komitmen pegawai telah diperoleh akan didapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi dalam mendukung kinerja organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya (Massora, 2019).

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini diungkapkan Putro (2018) dan Maharani & Efendi (2019). Hal serupa diungkapkan Astuti (2022), komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap loyalitas pegawai secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya, sehingga komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi pula.

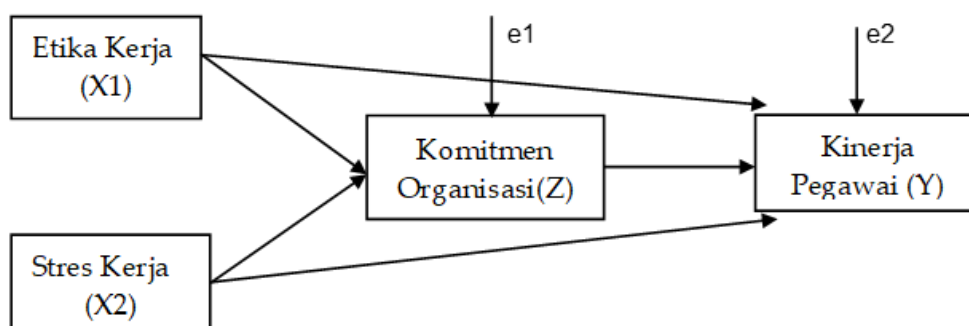
H₅: Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

H₆: Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

H₇: Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang yang berjumlah 75 orang, terdiri dari 36 pegawai ASN dan 39 orang pegawai Non ASN. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian dilakukan pada Bulan pada Bulan Maret – Mei 2024. Teknik pengumpulan data pada responden dengan menggunakan kuesioner online mengacu pada skala Liker 5 poin (Chyung *et al.*, 2017). Metode analisa data meliputi uji asumsi klasik, uji kelayakan model, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang diberikan oleh variabel bebas (*independen variable*) terhadap variabel terikat (*dependen variable*) melalui variabel intervening. Pengolahan data menggunakan software program SPSS 27. Model penelitian dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Variabel etika kerja diukur menggunakan indikator tanggung jawab, bekerja yang positif, tekun, disiplin dan tingkat pendidikan (Nurhasanah *et al.*, 2022), untuk variabel stres kerja diukur menggunakan indikator tekanan, tidak cocok dengan pekerjaan, pekerjaan yang rumit, beban kerja, target dan harapan (Lestari *et al.*, 2020). Variabel kinerja pegawai diukur menggunakan indikator kuantitas, kualitas, tepat waktu, kehadiran dan kompetensi (Fitriani *et al.*, 2022). Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator kemauan, kesetiaan dan kebanggaan dalam organisasi (Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah, 2013).

Hasil

Analisis Jalur dilakukan melalui dua model analisis, model pertama, yaitu jalur I merupakan analisis regresi antara etika kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dan model kedua yaitu jalur II analisis regresi etika kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan bahwa 48 orang atau 64% adalah laki-laki dan 27 orang atau 36% adalah perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki lebih banyak, hal ini karena pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang lebih

Tabel 1. Deskripsi Responden

Deskripsi	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - laki	48	64
	Perempuan	27	36
Umur	< 20	1	1,30
	20-30	21	28,0
	31-40	16	21,3
	> 40	37	49,3
Pendidikan	SMP	1	1,3
	SMA	27	36
	Diploma	6	8
	Sarjana	27	36
	Pascasarjana	14	18,7
Masa Kerja	< 5	21	28
	5-10	21	28
	11-15	12	16
	> 15	21	28

Sumber : Data Diolah, 2024

banyak pekerjaan di lapangan/luar sehingga diperlukan pegawai dengan mobilitas lebih tinggi.

Responden sebagian besar didominasi usia diatas 40 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 49,3%. Hal ini dikarenakan dampak diterapkannya moratorium penerimaan pegawai negeri sipil pada Tahun 2011-2018, sehingga sedikitnya pegawai dengan usia muda. Selanjutnya sebagian besar responden dengan strata pendidikan SMA, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 36%, dan srata pendidikan sarjana sebanyak 27 orang atau sebesar 36%. Hal ini dikarenakan seiring dengan perkembangan zaman ASN dituntut mempunyai kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi untuk mendapatkan kualitas SDM yang unggul.

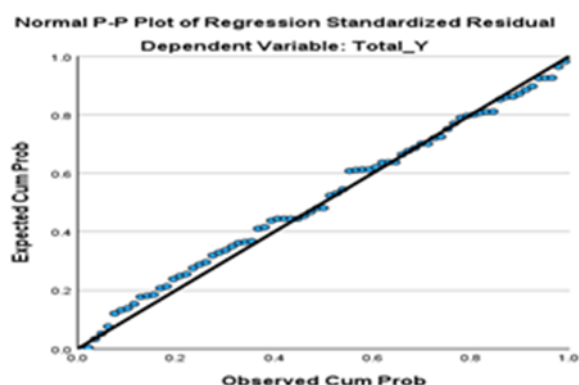
Masa kerja responden dengan masa kurang dari 5 tahun sebanyak 21 orang atau 28%, masa kerja 5 sampai 10 tahun sebanyak 21 orang atau 28%, masa kerja 11 sampai 15 tahun sebanyak 12 orang atau 16%, dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 21 orang atau 28%. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja 11-15 tahun sebanyak 12 orang atau 16 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase terkecil didominasi oleh responden dengan masa kerja 11-15 tahun.

Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Berganda

Uji Normalitas

Berdasarkan grafik pada gambar 2 dapat dideskripsikan bahwa penyebaran data (titik) mengikuti pola garis lurus pada garis diagonalnya. Dengan demikian dapat diinterpretasikan, bahwa data terdistribusi normal. Sesuai dengan referensi Ghozali (2016) bahwa model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Jalur I



Jalur 2



Gambar 2. Uji Normalitas

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas pada tabel 2 menunjukkan Jalur I dan II mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, hal ini menunjukkan bahwa

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

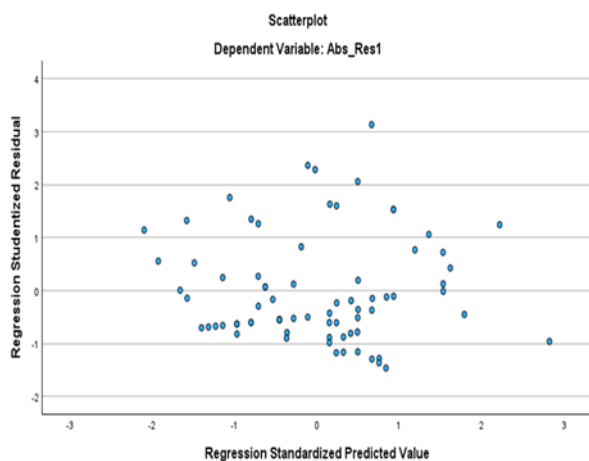
Model	Variabel Bebas	Tolerance	VIP
Jalur I	Etika kerja (X1)	.802	1.247
	Stres kerja (X2)	.802	1.247
Variabel terikat : Komitmen organisasi (Z)			
Jalur II	Etika kerja (X1)	.603	1.657
	Stres kerja (X2)	.779	1.283
	Komitmen Organisasi (Z)	.644	1.554
Variabel terikat : Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : Data Diolah, 2024

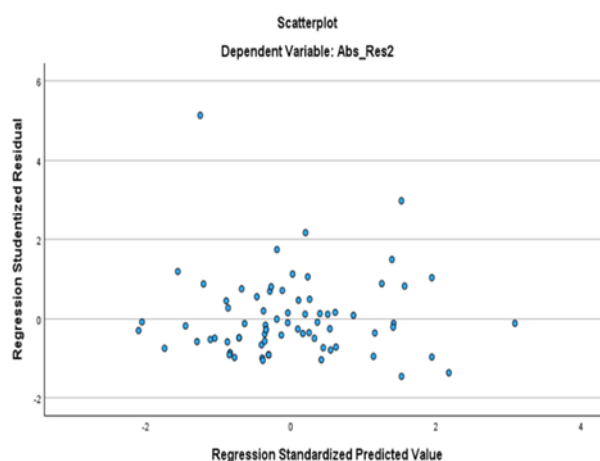
diantara variabel independen didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya (Ghozali, 2016), sehingga dapat diinterpretasikan bahwa model regresi Jalur I dan II tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Jalur I



Jalur 2



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas pada gambar 3 di atas terlihat bahwa tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat diinterpretasikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada Jalur I dan II. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Ghozali (2016).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur 1	.597 ^a	.356	.339	2.529

Variabel independen : etika kerja (X1), stres Kerja (X2)

Variabel dependen : komitmen organisasi (Z)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Jalur 2	.880 ^a	.774	.765	2.484

Variabel independen : etika kerja (X1), stres Kerja (X2), komitmen organisasi (Z)

Variabel dependen : kinerja (Y)

Sumber: Data Diolah, 2024

Uji Kelayakan Model Koefisien Determinasi

Hasil pengolahan SPSS pada tabel 3 (jalur 1) menunjukkan bahwa angka *adjusted R square* atau *adjusted R²* sebesar 0,339. Hal ini berarti bahwa variabel etika kerja dan stres kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel komitmen organisasi sebesar 33,9% sedangkan yang 66,1% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model yang diteliti.

Hasil pengolahan SPSS pada tabel 3 (jalur 2) menunjukkan bahwa angka *adjusted square* atau *adjusted R²* sebesar 0,765. Hal ini berarti bahwa variabel etika kerja, stres kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi dari variabel kinerja pegawai sebesar 76,5% sedangkan yang 23,5% dijelaskan variabel atau faktor lain di luar model yang diteliti. Uji koefisien determinasi menurut Ghozali (2016) pada prinsipnya mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS pada tabel 4 menunjukkan nilai pengaruh variabel etika kerja terhadap komitmen organisasi dengan angka signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), dengan demikian H1 diterima, dari hasil

Tabel 4. Uji Hipotesis

Hubungan antar Varibel	Beta	t	Sig
Etika kerja à Komitmen Organisasi	.514	4.866	.000
Stres kerja à Komitmen Organisasi	.152	1.437	.155
Etika kerja à Kinerja pegawai	.543	7.482	.000
Stres kerja à Kinerja pegawai	.126	1.971	.053
Komitmen Oganisasi à Kinerja pegawai	.368	5.240	.000

Sumber: Data Diolah, 2024

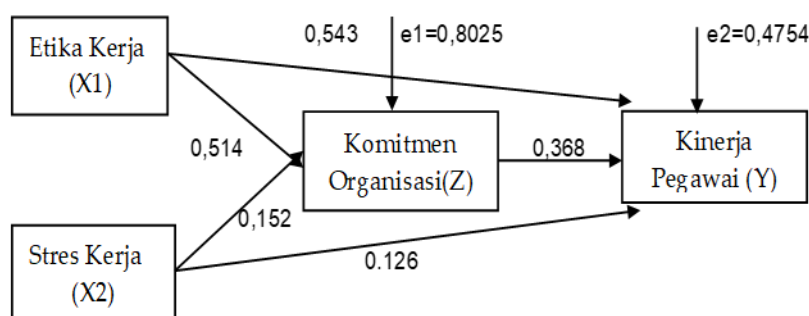
tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi secara signifikan. Untuk melihat pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,155 > \alpha = 0,05$ (tidak signifikan), dengan demikian H2 ditolak, dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya untuk pengaruh variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), dengan demikian H3 diterima, dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi $0,053 > \alpha = 0,05$ (tidak signifikan), dengan demikian H4 ditolak, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), dengan demikian H5 diterima, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan gambar 4 dapat dideskripsikan bahwa pengaruh langsung dari variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,543 sedangkan pengaruh tidak langsung etika kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar yaitu sebesar 0,189, besar pengaruh total sebesar 0,732. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, dengan demikian H6 ditolak, berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa secara tidak langsung etika kerja melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,126 dan pengaruh tidak langsung stres kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,056. Pengaruh total sebesar 0,182. Besarnya pengaruh



Gambar 4. Hubungan X1 dan X2 terhadap Y yang dimediasi oleh Z

langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, dengan demikian H7 ditolak, dari hasil ini dapat diartikan bahwa secara tidak langsung stres kerja melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi secara signifikan. Dari analisa persamaan jalur regresi, koefisien etika kerja bernilai positif sebesar 0,375. Berdasarkan data ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila etika kerja meningkat, maka komitmen organisasi juga meningkat. Hal ini dikarenakan etika kerja pada hakekatnya dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mengatur perilaku pegawai melalui seperangkat nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan yang baik untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki etika kerja yang tinggi akan memiliki nilai ketulusan dalam bekerja sehingga dengan kesadaran sendiri akan berpartisipasi terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik akan menumbuhkan sikap positif dalam bekerja, seperti smart dalam berfikir, kreatif, berorientasi pada kinerja, berkomitmen, disiplin, dan memiliki integritas yang baik.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratana & Abadi (2018) dan Prasada *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa apabila variabel etika kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi. Hal yang sama juga dibenarkan oleh Ghani *et al.* (2022).

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan stres kerja terhadap komitmen organisasi. Namun dari analisa persamaan jalur regresi, koefisien stres kerja bernilai positif sebesar 0,063. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi, namun kalau dilihat dari sudut pandang persamaan regresi, nilai koefisien etika kerja positif sebesar 0,063 yang artinya pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi positif, namun nilainya sangat kecil. Salah satu permasalahan dari stres kerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang yaitu pendistribusian beban pekerjaan dan tugas yang tidak relevan dengan wewenang jabatan yang bisa berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan menyebabkan komitmen organisasi menurun, efek berlebihan dari stres ini adalah meningkatkan niat pegawai untuk berpindah dari organisasi. Hubungan yang tidak harmonis antar pegawai di lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja yang juga berdampak pada komitmen organisasi, lambat laun kondisi tersebut apabila terjadi terus menerus akan memicu niat

pegawai untuk meninggalkan organisasi. Tuntutan untuk transformasi teknologi juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja terhadap beberapa pegawai, namun terhadap sebagian pegawai lainnya faktor ini tidak menyebabkan stres kerja karena kemampuan sebagian pegawai yang mampu untuk beradaptasi dengan digitalisasi teknologi.

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu hasil dari penelitian Ariawan & Sriathi (2017), Indrianingsih & Yuniyanto (2022) dan Gozali (2022) yang mengemukakan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Dari analisa persamaan jalur regresi, koefisien etika kerja bernilai positif sebesar 0,654. Berdasarkan data ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila etika kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Indikator etika kerja yang dikutip oleh Nurhasanah *et al.* (2022) meliputi rasa tanggung jawab, kerja yang positif, disiplin dan tekun. Keempat indikator ini merupakan komponen pembentuk etika kerja pegawai dan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki etika kerja yang bagus maka akan terbentuk kinerja yang berkualitas juga.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu Massora (2019), Rum *et al.* (2019), Haryati *et al.* (2021), Riwukore *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini dan penelitian sebelumnya diharapkan para pemimpin organisasi mampu menumbuhkan sikap terhadap pegawai untuk membentuk etika kerja yang positif yang berimplikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dari hasil analisa persamaan regresi, stres kerja bernilai positif sebesar 0,086. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, namun kalau dilihat dari sudut pandang persamaan regresi, nilai koefisien etika kerja positif sebesar 0,086 yang artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai positif, namun nilainya sangat kecil. Hal ini dapat diasumsikan bahwa stres kerja yang terjadi pada pegawai Dinas Perikanan tidak mengganggu kinerja organisasi. Pada umumnya pegawai mampu manajemen stres kerja bahkan mampu menemukan solusi dari faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerja organisasi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh McGonigal (Hidayati & Harsono, 2021) yang

mengemukakan bahwa stres dapat ditinjau secara negatif ketika seseorang tidak berhasil menemukan solusi dari masalahnya, sebaliknya stres dapat ditinjau secara positif ketika seseorang apabila diberikan tekanan ataupun tantangan berupa target tertentu dapat menyelesaikannya dalam waktu yang singkat dan berhasil meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Ekhsan & Septian, 2021; Lestari *et al.*, 2020). Namun hasil yang berbeda ditemukan yang mengungkapkan hasil terdapat pengaruh negatif dan signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja (Handayani & Daulay, 2021; Jalagat, 2017; Sulastri & Onsardi, 2020).

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari analisa persamaan jalur regresi, koefisien komitmen organisasi bernilai positif sebesar 0,607 maka bisa diartikan bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap loyalitas pegawai kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para pegawai untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi tercermin dari sikap dan kerja keras pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai akan menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dengan lebih mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan individu. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. pegawai yang memiliki komitmen organisasional akan terus bertahan dan selalu berupaya mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Astuti, 2022; Maharani & Efendi, 2019; Massora, 2019; Putro, 2018).

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja dengan Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Intervening

Berdasarkan hasil analisa jalur besarnya pengaruh langsung dari variabel etika kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,543. Sedangkan pengaruh tidak langsung etika kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar yaitu sebesar 0,189. Dan pengaruh total sebesar 0,732. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Berdasarkan hasil tersebut dapat dianalisa bahwa secara tidak langsung etika kerja melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Dari hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa etika kerja pada pegawai Dinas Perikanan mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam mempengaruhi output hasil kerja pegawai, untuk mengatasi permasalahan etika kerja terhadap kinerja tidak memerlukan mediasi komitmen organisasi. Namun walaupun pengaruh tidak langsung lebih kecil, namun variabel komitmen organisasi tidak bisa diabaikan oleh seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Intervening

Berdasarkan hasil analisa jalur besar pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,126 dan pengaruh tidak langsung stres kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,056. Pengaruh total sebesar 0,182. Besarnya pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, dari hasil ini dapat diartikan bahwa secara tidak langsung stres kerja melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa untuk menyelesaikan permasalahan stres kerja pegawai terhadap kinerja pada Dinas Perikanan tidak memerlukan mediasi dari komitmen organisasi.

Simpulan

Etika kerja, stres kerja dan komitmen organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi etika kerja maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Stres kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi etika kerja maka kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian mengungkapkan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai mampu mengelola stres dengan baik. Komitmen organisasi memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja juga akan semakin meningkat. Meskipun komitmen organisasi merupakan faktor penggerak dari kinerja pegawai, namun komitmen organisasi tidak berperan menjadi mediator dari etika kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, temuan ini mencerminkan bahwa secara tidak langsung variabel etika kerja dan stres kerja melalui komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan pada penelitian ini dapat direkomendasikan bahwa pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang membutuhkan berbagai kegiatan untuk memotivasi peningkatan etika kerja dan mengurangi stres kerja, agar tujuan organisasi lebih maksimal tercapai. Untuk

peningkatan etika kerja bisa berupa peran aktif dari pemimpin organisasi untuk memberikan keteladanan etika kerja dan menumbuhkan budaya kerja terkait penerapan etika kerja yang baik. Sedangkan untuk mengurangi stres kerja dengan pemberian beban kerja yang sesuai dengan wewenang dan jabatan, *family gathering*, pemberian *reward* dan lain sebagainya.

Karena keterbatasan pada penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang belum diteliti, antara lain budaya organisasi, dukungan organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja yang merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini terbatas pada pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tangerang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian lebih lanjut perlu dikembangkan dengan obyek yang lebih luas misalnya melibatkan seluruh ASN Kabupaten Tangerang.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (3). 2811-2820.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). 1-10. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PBF. PT. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2). 964-992. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i02.p15>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2). 55-68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). 160-170.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1). 30-45. <https://doi.org/10.21067/mbr.v7i1.8723>

- Chyung, S. Y. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. *Performance Improvement*, 56(10). 15-23. <https://doi.org/10.1002/pfi.21727>
- Dewi, P. A. T., Mahayasa, I. G. A., & Gede, I. K. (2023). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 5(1), 58–72.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1). 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fitriani, D., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994.
- Ghani, A., Susita, D., & Suherman. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Sortation Perusahaan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(1). 71-86. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0301.06>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, Z. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi. *Jurnal Riset Psikologi*. 2(1). 27-32. <https://doi.org/10.29313/jrp.v2i1.677>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Haryati, Y., Ibrahim, M. A., & Maulida, I. S. R. (2021). Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Kota Bandung. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 1(1). 59-62. <https://doi.org/10.29313/jres.v1i2.197>
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1). 20-30.
- Indrianingsih, A., & Yunianto, A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. BPR BKK Purwodadi). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2). 418-432.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1). 1-10. <https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11>

- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2). 100-110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2). 49-61. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v13i2.505>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masihabadi, A., Rajaei, A., Shams Koloukhi, A., & Parsian, H. (2015). Effects of stress on auditors organizational commitment, job satisfaction, and job performance. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(3). 303-314. <https://doi.org/10.33844/ijol.2015.60353>
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 7(1), 14–28.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesyia (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5 (1). 245-261. <https://doi.org/10.36778/jesyia.v5i1.618>
- Peraturan Bupati Tangerang Nomor 25 (2023).
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1). 51-59. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2). 84-92.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2). 116-125. <https://doi.org/10.25124/jmi.v18i2.1205>
- Riwukore, J. R., Habaora, F., & Marnisah, L. (2022). Etika Kerja, Profesionalisme, dan Gaya Kepemimpinan: Hubungannya Terhadap Kinerja Auditor Intern di Badan Inspektorat Kota Kupang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2). 783-789. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2479>
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area

- Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1). 591-600. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22459>
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Emba*, 6(2). 958-967. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.19946>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). 1-8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12). 28-36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Sopiah, S. (2013). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Erlangga.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1). 83.98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>