Jurnal Akuntansi dan Manajemen Madani **ISSN 2580-2631**
Vol. 1, No. 1, Juni 2017

PENGARUH ETIKA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERUM PERCETAKAN UANG RI

Sasmoyo Dimas Radityo [1)]
Yanki Hartijasti [2)]

[1)] STIE Madani Balikpapan
[2)] Universitas Indonesia

ABSTRACT

Organizational ethics is one of variables that could determined organizational outcome such as job satisfaction. Organizational leaders can favorably influence job satisfaction by engaging in, supporting and rewarding ethical behavior. Organizational ethics comprises of top management support for ethical behavior, the organization's ethical climate, and the association between ethical behavior and career success. This study focused on the head office of Perum Percetakan Uang RI, one of BUMN companies on money printing industry. The objective of this study is to analyze the effect of organizational ethics toward job satisfaction. Based on a survey of 72 employees, only the association between ethical behavior and career success are found to have an effect on job satisfaction.

Keywords : organizational ethics, job satisfaction, ethical behavior

PENDAHULUAN

Dari semua aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan yang paling berharga bagi perusahaan tersebut. Oleh karena itu penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan dan memelihara kepuasan kerja bagi para karyawannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Seorang karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan melalui kinerja yang diberikan kepada organisasi (meningkatnya produktivitas, menurunnya absensi dan tingkat *turnover*). Kepuasan kerja merupakan suatu konsep penting dalam perusahaan yang dapat berpengaruh terhadap sikap karyawan dan *outcome* dari suatu organisasi (Deshpande, 1996). Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dengan semakin besar suatu kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, diharapkan karyawan akan semakin memperkuat komitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, lebih serius dalam bekerja, suka memberikan bantuan terhadap rekan kerjanya, dan tidak dengan mudah meninggalkan tanggung jawab dan pekerjaan mereka.

Cooper dan Argyris (1998) menyatakan banyak faktor yang telah dihipotesis sebagai kontribusi terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi berdasarkan dua kategori : faktor individual dan faktor lingkungan. Faktor

individual termasuk variabel demografik seperti umur, ras, jenis kelamin, dan sebagainya, begitu juga dengan faktor pembawaan yang berhubungan dengan individual seperti IQ. Bukti penelitian telah memperlihatkan bahwa kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan kondisi kesehatan mental, dengan beberapa variabel kepribadian, umur dan bahkan faktor-faktor genetika. Faktor lingkungan adalah permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi seperti kondisi pekerjaan, variasi dalam pekerjaan, upah, otonomi, hubungan interpersonal antara rekan kerja. Banyak penelitian telah menyatakan hubungan signifikan antara keanekaragaman dari faktor-faktor lingkungan dan kepuasan kerja. Sebagai contoh, variasi skill dalam pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tingkat dari *feedback* secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja.

Koh dan Boo (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa dalam kaitannya dengan kemajuan suatu perusahaan ternyata etika di dalam organisasi mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja karyawan. Etika di dalam organisasi pada sebuah perusahaan tidak hanya penting karena dapat memberikan *outcome* yang diinginkan tetapi juga dapat mempengaruhi keberlangsungan organisasi tersebut. Menurut Valentine et al. (2010) proses terbentuknya etika organisasi adalah mempersatukan para karyawan untuk berperilaku sesuai pedoman yang telah ditetapkan perusahaan. Pedoman tersebut diharapkan dapat membuat karyawan memahami dengan jelas peran kerjanya, meningkatkan pembelajaran organisasi, dan beradaptasi sesuai nilai-nilai etika, *code of conduct*, dan program etika lainnya yang telah digariskan perusahaan. Ketika sebuah perusahaan mengadopsi etika, para karyawan akan berusaha bekerja sesuai arahan kerja untuk mengurangi konflik yang berkaitan dengan perilaku kerja yang tidak sesuai. Bukti dan teori empiris menyatakan bahwa etika merupakan sumber signifikan terjadinya konflik peran di dalam organisasi, oleh karena itu dengan memperkuat etika di dalam organisasi akan mengurangi terjadinya konflik peran di tempat kerja. Penelitian-penelitian sebelumnya telah memberikan hasil yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja. Namun pada penelitian Viswesvaran et al. (1998) berdasarkan survei 77 manajer tingkat menengah dari 2 perusahaan berbeda di India Selatan tidak menemukan adanya hubungan positif antara dukungan perilaku beretika dari manajemen puncak dengan kepuasan kerja. Mereka berargumentasi bahwa hasil tersebut disebabkan oleh perbedaan budaya, karena penjelasan hubungan sebab akibat yang dikembangkan pada penelitian tersebut berdasarkan literatur dari sampel di Amerika. Kemungkinan para karyawan di India menerima keputusan dari manajemen puncak lebih pasif dibandingkan dengan karyawan di Amerika. Koh dan Boo (2001) dalam penelitiannya berdasarkan survei yang disebar kepada 400 mahasiswa program MBA dengan latar belakang pekerjaan manajer di salah satu universitas di Singapura menunjukkan adanya hubungan antara etika organisasi (yang teridiri dari *top management support for ethical behavior, the ethical climate in the organization*, dan *the association between ethical behavior and career success*) dengan kepuasan kerja. Kemudian Sukiman (2002) dan Wardaningsih (n.d) menemukan hasil serupa pada penelitian mereka yang merupakan penelitian replikasi dari Koh dan Boo (2001). Sukiman (2002) dalam studi kasus di sebuah perusahaan farmasi di Semarang berdasarkan 80 responden

menemukan bahwa etika organisasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Wardaningsih (n.d.) dalam penelitiannya pada 100 responden di sebuah perusahaan tekstil swasta di Yogyakarta juga menyatakan bahwa persepsi pada etika organisasi (dukungan manajemen puncak pada perilaku etika, iklim etika, dan asosiasi perilaku etika dengan kesuksesan karir) berpengaruh secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa etika organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan di Indonesia. Perbedaan hasil yang ditemukan pada penelitian di India dapat disebabkan oleh perbedaan budaya dari populasi yang dianalisis. Studi ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Koh dan Boo (2001) di Singapura. Alasan replikasi penelitian adalah karena ingin mengetahui apakah dengan karakteristik populasi yang berbeda akan mendapatkan hasil yang berbeda pula. Sukiman (2002) dan Wardaningsih (n.d.) menemukan adanya kesamaan hasil dengan Koh dan Boo (2001) pada penelitian mereka yang dilakukan pada perusahaan swasta di Indonesia.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja pada Perum Percetakan Uang RI. Walaupun telah terdapat studi yang menguraikan tentang pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja di Indonesia seperti yang dilakukan oleh Sukiman (2002) dan Wardaningsih (n.d.), penelitian ini mencoba untuk menganalisis etika organisasi pada sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia. Dalam hal ini etika di BUMN menjadi perhatian di dalam penelitian, seperti yang dinyatakan oleh Susanto (2002) bahwa sebagus apapun kemampuan sebuah BUMN, jika telah digerogoti oleh perilaku tidak beretika (misalkan KKN) akan sulit berkembang. Iklim organisasi yang beretika mutlak harus hadir dalam kehidupan BUMN. Jika organisasi telah memiliki iklim organisasi yang beretika, maka telah tercipta suatu kondisi dalam organisasi yang terdapat kumpulan pengertian tentang perilaku apa yang benar, dan tersedia mekanisme yang memungkinkan untuk mengatasi permasalahan mengenai etika. Sehingga etika merupakan salah satu penunjang bagi BUMN untuk berkembang dalam menghadapi perubahan sosial, politik, regulasi, dan peta persaingan. Lebih lanjut Hutagaol (2006) menyatakan bahwa etika lingkungan korporasi yang kaku seringkali menghambat inovasi, tanggung jawab dan kemampuan *enterpreneurship* pegawai BUMN. Dengan adanya etika korporasi yang sehat dan konsisten, akan memudahkan manajemen dan pegawai BUMN memahami tuntutan dan peraturan yang berkenaan dengan BUMN. Etika korporasi yang merusak harus diubah secepat mungkin, karena tidak gampang untuk merubah budaya yang sudah terbentuk.

Sebuah perusahaan diharapkan dapat menciptakan dan memelihara kepuasan kerja para karyawannya melalui etika di dalam organisasi. Dengan memperkuat etika organisasi, perusahaan dapat menghasilkan *outcome* yang diinginkan seperti meningkatkan kepuasan kerja dan juga menjaga keberlangsungan organisasi tersebut. Maka sehubungan dengan uraian sebelumnya, peneliti mengajukan dan menguji serangkaian hipotesis yang berhubungan dengan bagaimana “Pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja pada Perum Percetakan Uang RI“.

KERANGKA TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai penilaian keseluruhan dari pekerjaan seorang individu, dan dapat dipecah dalam beberapa permasalahan pekerjaan berbeda seperti pencapaian, kondisi pekerjaan, peluang promosi, dan sebagainya.

Sebagai tambahan, beberapa penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dideskripsikan dalam dua dimensi independen. Kepuasan intrinsik yang mencakup pencapaian, pengakuan dan fitur lain yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan ekstrinsik yang mencakup kondisi pekerjaan, supervision dan komponen lain dari konteks lingkungan sebuah pekerjaan sedang berlangsung.

Terdapat juga penelitian-penelitian yang menguji konsekuensi dari kepuasan kerja. Satu dari hubungan yang terakhir diteliti adalah antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Beberapa peneliti berargumen bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mengarah pada kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Yang lain menyatakan hubungan tersebut terbalik, bahwa kinerja yang baik mengacu pada kepuasan yang tinggi, tapi hanya jika kinerja tersebut diberi penghargaan. Penelitian lain menunjukkan kemiripan hubungan antara kepuasan kerja dan absenteeism, tapi hubungan yang lebih kuat terdapat pada hubungan antara kepuasan kerja dan turnover. Sebagai tambahan, kepuasan kerja telah dibuktikan berhubungan signifikan dengan komitmen individu terhadap organisasi.

Etika Organisasi

Etika organisasi, dalam penelitian ini menurut Koh dan Boo (2001) terdiri dari *top management support for ethical behavior*, *the ethical climate in the organization*, dan *the association between ethical behavior and career success*. Hal ini diperkuat oleh studi-studi etika bisnis sebelumnya, seperti pada penelitian Viswesvaran dan Deshpande (1996) bahwa etika organisasi dapat dipengaruhi oleh dukungan perilaku beretika dari pimpinan, iklim etika yang diinginkan oleh karyawan serta pengakuan dan penghargaan etika dari organisasi.

Top Management Support for Ethical Behavior

Dalam sebuah organisasi, para karyawan diharapkan untuk menerima dan menjalankan perintah-perintah dari manajemen puncak, walaupun jika perintah-perintah tersebut bertentangan dengan ketentuan para karyawan dari apa yang mereka anggap benar (Koh dan Boo, 2001). Konsisten dengan teori *cognitive dissonance*, konflik atau ketidakcocokan tersebut dapat menjadi pertimbangan dari stres yang akan mengarah kepada tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Melalui perspektif dari teori keadilan, manajemen puncak yang mendukung perilaku beretika dianggap telah berlaku adil terhadap para karyawannya. Yang kemudian akan menghasilkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi.

Ethical Climate

Iklim etika dan perilaku beretika adalah dua konsep yang berbeda. Iklim etika suatu organisasi ditetapkan melalui persepsi bersama dari bagaimana persoalan etika seharusnya dipertimbangkan dan apa perilaku yang benar secara etika (Deshpande, 1996). Pada penelitian dari manajer-manajer pada sebuah organisasi non profit besar, Deshpande (1996) menemukan bahwa sebuah organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan dengan memanipulasi iklim etika. Kemudian bukti-bukti menunjukkan bahwa para karyawan tampak menginginkan konsistensi diantara sistem nilai etika mereka dengan iklim etika dari organisasi (Koh dan Boo, 2001).

Menurut Cullen et al. (1993) di dalam penelitiannya, iklim etika dinilai menjadi tiga kategori :

a. *Egoistic*, yang menekankan kepentingan perusahaan

b. *Benevolent*, yang menekankan kepentingan para karyawan

c. *Principled*, yang menekankan pemenuhan melalui peraturan dan standar operasi prosedur

Association between Ethical Behavior and Career Success

Ketika organisasi mengakui dan menghargai nilai-nilai yang konsisten dengan yang dinilai oleh para karyawan, mereka akan memperoleh tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan pada teori cognitive dissonance, sebaliknya juga benar dalam perusahaan yang menguatkan perilaku yang tidak beretika. Begitu juga melalui perspektif teori keadilan, karyawan yang berperilaku beretika yang tidak dihargai dan dipertimbangkan karena mereka tidak ingin berkompromi dengan nilai-nilai etika mereka, akan merasa frustasi dan kemudian akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Koh dan Boo, 2001).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja. Studi yang termasuk dalam pengujian hipotesis menjelaskan sifat hubungan tertentu, atau menentukan perbedaan antar kelompok atau kebebasan (independensi) dua atau lebih faktor dalam suatu situasi. Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjelaskan varians dalam variabel dependen atau untuk memprediksi outcome organisasi. Pengujian hipotesis memberikan pemahaman mendalam dari hubungan yang ada diantara variabel-variabel, juga dapat melihat hubungan sebab akibat (Sekaran dan Bougie, 2010). Pengujian hipotesis di dalam penelitian ini akan menggunakan data kuantitatif. Peneliti akan melihat data yang dikumpulkan dari setiap individu dan memperlakukan respons tiap karyawan sebagai sumber data individual. Kemudian penelitian juga menggunakan pendekatan eksploratori dengan metode wawancara.

Setiap pertanyaan akan digali sehingga kemungkinan perbedaan jawaban dari setiap responden akan memperdalam temuan dari penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji instrumen dari metode Cronbach's Alpha, beberapa alat ukur memiliki nilai koefisien alpha di bawah 0,7. Alat ukur yang memiliki nilai koefisien alpha dibawah 0,7 adalah alat ukur dari *top management support for ethical behavior*, *egoistic ethical climate, benevolent ethical climate, principled ethical climate*, dan kepuasan kerja untuk dimensi *promotion*.

Tabel 1
Hasil Uji Instrumen

Variabel	Pernyataan Awal	Pernyataan Akhir	Koefisien Alpha
Top management support for ethical behavior	4	2	0,766
Ethical climate (Egoistic)	4	2	0,507
Ethical climate (Benevolent)	4	2	0,704
Ethical climate (Principled)	4	2	0,812
Association between ethical behavior and career success	7	7	0,749
Kepuasan kerja (*Pay)*	4	4	0,755
Kepuasan kerja (*Promotion*)	4	4	0,642
Kepuasan kerja (*Co-worker*)	4	4	0,847
Kepuasan kerja (*Supervision*)	4	4	0,750
Kepuasan kerja (*Work*)	4	4	0,713

Sumber : Data hasil SPSS

Berdasarkan tabel 1, dengan cara menghapus pernyataan tertentu dari pengukuran sebuah variabel akan diperoleh nilai koefisien alpha yang lebih baik. Dengan menghapus pernyataan 1 dan 2 dari pengukuran *top management support for ethical behavior* akan memperbaiki nilai koefisien alpha dari 0,141 menjadi 0,766. Menghapus pernyataan 1 dan 3 dari pengukuran *benevolent ethical climate* juga akan memperbaiki nilai koefisien alpha dari 0,522 menjadi 0,704. Kemudian dengan menghapus pernyataan 1 dan 3 dari pengukuran *principled ethical climate* akan memperbaiki nilai koefisien alpha dari 0,623 menjadi 0,812.

Sedangkan untuk nilai koefisien 0,642 dari kepuasan kerja untuk dimensi *promotion* konsisten dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Contohnya, Koh dan Boo (2001) dalam penelitiannya menemukan koefisien alpha kepuasan kerja untuk dimensi *promotion* dengan nilai 0,63. Kemudian *egoistic ethical climate* tidak digunakan secara langsung dalam menganalisis data, tetapi digunakan sebagai *reference category* untuk dua variabel *dummy* untuk menganalisis *organization's ethical climate*. Walaupun *egoistic ethical climate* dipilih sebagai

reference category, 2 kategori lainnya juga dapat dipilih untuk tujuan yang sama (Malholtra, 2004).

Analisis Etika Organisasi pada Perum Percetakan Uang RI

1. Analisis *Top Management Support for Ethical Behavior* pada Perum Percetakan Uang RI

Tabel 2
Analisis *Top Management Support for Ethical Behavior*

Variabel	Rata-rata	Std. Deviasi
Top management support for ethical behavior	2,77	0,382

Sumber : Data hasil SPSS

Berdasarkan tabel 2, variabel *top management support for ethical behavior* memiliki rata-rata 2,77 dengan standar deviasi 0,382. Nilai rata-rata tersebut berada di atas 2,50 sebagai nilai *mid point* dari skala 1-4. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai manajemen puncak di Perum Percetakan Uang RI memberikan dukungan terhadap perilaku yang beretika. Namun berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan ditemukan bahwa mayoritas responden menilai manajemen puncak di tempat mereka bekerja seharusnya memiliki standar etika yang lebih tinggi dari yang dimiliki saat ini. Manajemen puncak yang memiliki standar etika yang tinggi merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena mereka akan menjadi *role model* bagi para karyawannya.

2. Analisis *The Organization's Ethical Climate* pada Perum Percetakan Uang RI

Tabel 3
Analisis *The Organization's Ethical Climate*

Variabel	Rata-rata	Std. Deviasi
Egoistic ethical climate	3,25	0,420
Benevolent ethical climate	3,13	0,389
Principled ethical climate	3,11	0,456

Sumber : Data hasil SPSS

Berdasarkan tabel 3, walaupun masing-masing kategori dari iklim etika organisasi memiliki rata-rata yang hampir sama, responden menilai bahwa iklim etika organisasi Perum Percetakan Uang RI cenderung kepada *egoistic ethical climate* yang memiliki rata-rata 3,25 dengan standar deviasi sebesar 0,420. Responden menilai bahwa iklim etika organisasi Perum Percetakan Uang RI

cenderung lebih menekankan kepada kepentingan perusahaan (*egoistic ethical climate*) dibandingkan dengan kepentingan para karyawan (*benevolent ethical climate*) dan ketaatan kepada peraturan perusahaan (*principled ethical climate*). Perusahaan dengan iklim etika *egoistic* mengharapkan karyawannya untuk memberikan perhatian dan kontribusi terhadap kemajuan dan kepentingan perusahaan, dan tidak dapat menerima pekerjaan yang merugikan bagi perusahaan.

3. Analisis *Association Between Ethical Behavior and Career Success* pada Perum Percetakan Uang RI

Tabel 4
Analisis *Association Between Ethical Behavior and Career Success*

Variabel	Rata-rata	Std. Deviasi
Association between ethical behavior and career success	2,92	0,435

Sumber : Data hasil SPSS

Berdasarkan tabel 4, variabel *association between ethical behavior and career success* memiliki rata-rata 2,92 dengan standar deviasi sebesar 0,435. Nilai rata-rata tersebut berada di atas *mid point* sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku yang beretika merupakan suatu hal yang penting untuk memperoleh kesuksesan karir pada Perum Percetakan Uang RI. Berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan yang dapat dilihat di Lampiran, mayoritas responden menilai bahwa manajer yang sukses di perusahaan lebih beretika dibandingkan dengan manajer yang tidak sukses, serta perilaku yang beretika sangat penting untuk meraih kesuksesan di perusahaan. Perilaku manajer yang beretika mencakup tidak menyembunyikan informasi, tidak mencari kambing hitam ketika dihubungkan dengan kegagalan, dan tidak mengambil keuntungan dari ide dan prestasi orang lain.

Analisis Kepuasan Kerja Karyawan pada Perum Percetakan Uang RI

Tabel 5
Analisis Kepuasan Kerja

Variabel	Rata-rata	Std. Deviasi
Kepuasan kerja (*Pay*)	2,54	0,568
Kepuasan kerja (*Promotion*)	2,45	0,505
Kepuasan kerja (*Co-workers*)	2,93	0,496
Kepuasan kerja (*Supervision*)	2,76	0,494
Kepuasan kerja (*Work*)	2,83	0,408
Kepuasan kerja (*Overall*)	2,70	0,333

Sumber : Data hasil SPSS

Berdasarkan tabel 5, kepuasan kerja untuk dimensi *co-worker* memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya dengan nilai 2,93 dan standar deviasi sebesar 0,496. Dengan rata-rata di atas *mid point*, dapat disimpulkan bahwa responden merasa puas dengan rekan kerja mereka. Berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan, mayoritas responden menilai bahwa rekan kerja adalah orang-orang yang bertanggung jawab, dan memberikan dukungan di dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan tata nilai yang dianut di dalam perusahaan, bahwa perusahaan menjunjung tinggi *teamwork*. *Teamwork* adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Kompetensi kerjasama menekankan peran sebagai anggota kelompok, bukan sebagai pemimpin. Kelompok di sini dalam arti yang luas, yaitu sekelompok individu yang menyelesaikan suatu tugas atau proses (Avis, 2008).

Sedangkan rata-rata paling rendah adalah kepuasan kerja untuk dimensi *promotion* dengan nilai 2,45 dan standar deviasi sebesar 0,505. Nilai rata-rata tersebut berada di bawah 2,50 sebagai nilai *mid point* dari skala 1-4. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak puas dengan cara perusahaan memberikan promosi kepada karyawannya. Berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan, mayoritas responden tidak menyukai cara perusahaan mempromosikan karyawannya, merasa tidak puas dengan perkembangan karir yang mereka capai, dan menilai perusahaan jarang melakukan promosi.

Kepuasan kerja untuk dimensi *pay* memiliki rata-rata 2,54 dan standar deviasi sebesar 0,568. Nilai rata-rata tersebut berada di atas *mid point*, dapat disimpulkan bahwa responden puas dengan penghasilan yang mereka terima. Tetapi berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan, mayoritas responden merasa tidak menerima tunjangan yang besar. Namun dari hasil wawancara dengan narasumber, sebenarnya tunjangan yang diberikan oleh Perum Peruri sudah baik dan lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan lain. Jawaban responden di atas bisa disebabkan karena penyataan kuesioner yang tidak menggunakan dasar sebagai perbandingan.

Kepuasan kerja untuk dimensi *supervision* memiliki rata-rata 2,76 dan standar deviasi 0,494. Nilai rata-rata tersebut berada di atas *mid point*, dapat disimpulkan responden merasa puas dengan *supervision* di tempat kerja mereka. Berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan, mayoritas responden menilai bahwa atasan di tempat mereka bekerja adalah orang yang kompeten, mendukung dan mendengarkan pendapat karyawan, serta memperlakukan karyawan secara adil.

Kemudian kepuasan kerja untuk dimensi *work* memiliki rata-rata 2,83 dan standar deviasi 0,408. Nilai rata-rata tersebut juga berada di atas *mid point*, menunjukkan responden merasa puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan nilai rata-rata tiap pernyataan, mayoritas responden menyukai pekerjaan mereka dan besarnya tanggung jawab yang diberikan, serta menilai mendapatkan prestasi dari pekerjaan mereka.

Variabel kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata 2,70 dengan standar deviasi 0,333. Nilai rata-rata tersebut berada di atas *mid point*, menunjukkan bahwa responden merasakan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Namun ancaman demo dari karyawan terkait laba perusahaan yang merosot (Suhartono, 2010) dapat memberikan sinyalir bahwa karyawan merasakan adanya ketidakpuasan terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan Perum Percetakan Uang RI tidak hanya dihasilkan dari *pay*, *promotion*, *co-worker*, *supervision*, dan *work* tetapi juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang sedang dialami oleh perusahaan.

Analisis Pengaruh Etika Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	R	R^2	*Adjusted* R^2	F	Signifikansi
Regresi	0,575	0,331	0,291	8,271	0,000

Sumber : Data hasil SPSS

Berdasarkan tabel 6, analisis regresi berganda menghasilkan R sebesar 0,575, hal ini menunjukkan adanya hubungan erat antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dan angka yang positif menunjukkan adanya hubungan dengan arah yang positif antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Berarti etika organisasi yang kuat akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Nilai R^2 sebesar 0,331 (*adjusted* R^2 sebesar 0,291) menunjukkan bahwa etika organisasi yang terdiri dari *top management support for ethical behavior*, *the organization's ethical climate*, dan *association between ethical behavior and career success* memberikan persentase pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 33,1%, sedangkan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Pengujian Hipotesis

Variabel	t	Signifikansi	Keputusan
Top management support for ethical behavior	0,232	0,817	H1 ditolak
Benevolent ethical climate (*dummy* 1)	0,734	0,466	H2 ditolak
Principled ethical climate (*dummy* 2)	0,137	0,891	
Association between ethical behavior and career success	5,593	0,000	H3 diterima

Sumber : Data hasil SPSS

Untuk menguji ketiga hipotesis dalam penelitian digunakan signifikansi dari uji t pada koefisien dari model regresi, pengujian menggunakan tingkat

signifikansi 0,05. Berdasarkan tabel 7, didapatkan hasil signifikansi dari *top management support for ethical behavior* sebesar 0,817, menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Maka H1 yang menyatakan ada pengaruh *top management support for ethical behavior* terhadap kepuasan kerja ditolak, sehingga tidak ada pengaruh dukungan manajemen puncak terhadap perilaku yang beretika terhadap kepuasan kerja di Perum Percetakan Uang RI. Dua variabel *dummy* (*benevolent ethical climate* dan *principled ethical climate*) dimasukkan dalam model regresi untuk mewakili variabel *the organization's ethical climate*. Dihasilkan signifikansi untuk *benevolent ethical climate* sebesar 0,466 dan *principled ethical climate* sebesar 0,891 yang memberikan hasil yang tidak signifikan, maka H2 yang menyatakan ada pengaruh *the organization's ethical climate* terhadap kepuasan kerja ditolak. Kemudian didapatkan hasil signifikansi dari *association between ethical behavior and career success* sebesar 0,000 yang menunjukkan hasil yang sangat signifikan, maka H3 yang menyatakan ada pengaruh *association between ethical behavior and career success* terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian terhadap responden di Perum Percetakan Uang RI, berdasarkan analisis data beserta pembahasannya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1) Berdasarkan analisis *top management support for ethical behavior*, dapat disimpulkan bahwa responden menilai manajemen puncak di Perum Percetakan Uang RI memberikan dukungan terhadap perilaku yang beretika. Namun responden dengan *level* jabatan Kepala Departemen dan responden dengan lama bekerja 1-5 tahun memiliki persepsi bahwa manajemen puncak di tempat mereka bekerja tidak mendukung perilaku yang beretika.

2) Berdasarkan analisis *the organization's ethical climate*, dapat disimpulkan bahwa iklim etika di Perum Percetakan Uang RI cenderung lebih menekankan kepada kepentingan perusahaan (*egoistic ethical climate*) dibandingkan dengan kesejahteraan karyawan (*benevolent ethical climate*) dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan (*principled ethical climate*).

3) Berdasarkan analisis *association between ethical behavior and career success*, dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara perilaku yang beretika dengan kesuksesan karir pada Perum Percetakan Uang RI. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku beretika dibutuhkan untuk memperoleh kesuksesan karir di dalam perusahaan.

4) Berdasarkan analisis kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa bahwa responden merasakan kepuasan kerja secara keseluruhan di Perum Percetakan Uang RI. Namun responden merasa tidak puas dengan sistem promosi yang ada di dalam perusahaan.

5) Dari hasil analisis pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu *top management support for ethical behavior*, *the organization's ethical climate*, dan *association between ethical behavior and career success* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 33,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda, hanya ditemukan adanya pengaruh *association between ethical behavior and career success* terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum Peruri. Sedangkan dua variabel lainnya yaitu *top management support for ethical behavior* dan *the organization's ethical climate* tidak ditemukan memilki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk hasil yang menunjukkan tidak ada pengaruh *top management support for ethical behavior* terhadap kepuasan kerja juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Viswervaran et al. (1998) di India, hasil serupa tersebut dapat disebabkan karena Indonesia dengan India memiliki kesamaan budaya yang merupakan negara *high power distance*.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk menjadi masukan bagi manajer perusahaan dan penelitian yang akan datang. Adapun saran-saran bagi manajer perusahaan adalah :

1) Memberikan sosialisasi yang lebih jelas terkait apa yang menjadi pertimbangan perusahaan di dalam melakukan promosi.
2) Memberikan semacam seminar, orientasi, atau pelatihan kepada para karyawan yang khusus mengenai isu-isu etika di awal pekerjaan dan diberikan secara rutin minimal 1 tahun sekali.
3) Mengembangkan sebuah kode etik organisasi yang dapat memberikan dampak positif.

Sedangkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang adalah :

1) Variabel dependen lain yang dapat dianalisis untuk penelitian yang akan datang termasuk motivasi, komitmen, dan produktifitas karyawan.
2) Penelitian selanjutnya dapat diterapkan pada perusahaan-perusahaan di bidang lain, seperti bank, lembaga non profit, dan lain-lain untuk mengetahui apakah ada perbedaan hasil pada bidang perusahaan yang berbeda.
3) Memperbesar jumlah responden yang diteliti.
4) Membandingkan etika organisasi antara perusahaan swasta dengan BUMN.

DAFTAR PUSTAKA

Avis (2008). *Kamus Kompetensi: Kerjasama (Team Work)*. 14 Desember 2010. http://indosdm.com/kamus-kompetensi-kerjasama-team-work

Cooper, C.L., & Argyris, C. "Job Satisfaction." *Encyclopedia of Management*. 1998.

Cullen, J.B., Victor, B., & Bronson, W.J. (1993). The ethical climate questionnaire: An assessment of its development and validity. *Psychological Reports,* 73 (3), 667-674.

Deshpande, S.P. (1996). The impact of ethical climate types on facets of job satisfaction: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics,* 15 (6), 655-660.

Hutagaol, Y. (2006). *Penerapan prinsip good corporate governance (GCG) di lingkungan BUMN di Indonesia*. Tesis Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia.

Koh, H.C., & Boo, E.H.Y. (2001). The link between organizational ethics and job satisfaction : A study of managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29 (4), 309-324.

Malholtra, N.K. (2004). *Marketing research* (5th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business* (5th ed.). New Jersey: John Wiley & Sons Ltd.

Sukiman. (2002). *Analisis pengaruh etika organisasi terhadap kepuasan kerja : studi kasus pada PT. Erela, Semarang.* Tesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. September 26, 2010. http://eprints.undip.ac.id/9757/

Suhartono (2010). *Laba Peruri merosot, karyawan ancam demo*. April 25, 2010. http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/04/25/21054936/Laba.Peruri.Merosot.Karyawan.Ancam.Demo

Susanto, A. B. (2002). *Manajemen transformasi BUMN*. Oktober 26, 2010. http://www.pnm.co.id/content.asp?id=441&mid=77

Valentine, S., Godkin, L., & Varca, P. E. (2010). Role conflict, mindfulness, and organizational ethics in an education-based healthcare institution. *Journal of Business Ethics*, 94 (3), 455-471.

Viswesvaran, C., & Deshpande, S.P. (1996). Ethics, success, and job satisfaction: A test of dissonance theory in India. *Journal of Business Ethics,* 15 (10), 1065-1069.

Viswesvaran, C., Deshpande, S.P., & Joseph, J. (1998). Job satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian managers. *Journal of Business Ethics*, 17 (4), 365-371.

Wardaningsih, R. (n.d.). *Pengaruh persepsi pada etika organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan : Studi pada karyawan perusahaan tekstil Kusumatex Yogyakarta*. Universitas Sebelas Maret. September 26, 2010. http://digilib.uns.ac.id/abstrak_177_pengaruh-persepsi-pada-etika-organisasi-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan--studi-pada-karyawan-perusahaan-tekstil-kusumatex-yogyakarta-.html