

Pengaruh iklim etika dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh organizational citizenship behavior

Aditya Eka Setiawan^{1✉}, Muafi²

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Abstrak

Studi objektif ini menggunakan pengaruh dari etika iklim terhadap kinerja, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, mengetahui pengaruh etika iklim terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, mengetahui pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja, memahami pengaruh etika iklim terhadap kinerja yang dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi, serta menyiasati pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Di antara variabel etika iklim terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan Di antara komitmen organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan Di antara etika iklim terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, ada pengaruh positif dan signifikan Di antara komitmen organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, ada pengaruh positif dan signifikan Di antara komitmen organisasi perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga terbukti bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memediasi pengaruh dari etika iklim terhadap kinerja, perilaku kewarganegaraan organisasi memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Kata kunci: Etika iklim; organisasi komitmen; perilaku kewarganegaraan organisasi; kinerja

The influence of the ethical climate and organizational commitment on employee performance is mediated by organizational citizenship behavior

Abstract

Objective study this to use know influence from climate ethics to performance, knowing influence commitment organization to performance, knowing influence climate ethics to organizational citizenship behavior, knowing influence commitment organization to organizational citizenship behavior, know influence organizational citizenship behavior to performance, perceiving influence climate ethics to performance mediated by organizational citizenship behavior, as well as get around influence commitment organization to performance mediated by organizational citizenship behavior. Research results this showing that there is influence positive and significant Among variable climate ethics to performance employees, there are influence positive and significant Among commitment organization to performance, there is influence positive and significant Among climate ethics to organizational citizenship behavior, there is influence positive and significant Among commitment organization to organizational citizenship behavior, there are influence positive and significant Among organizational citizenship behavior to performance employees. In study this is also proven that organizational citizenship behavior mediate influence from climate ethics to performance, organizational citizenship behavior mediate influence commitment organization to performance employees at the Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Key words: *Climate ethics; commitment organization; organizational citizenship behavior; performance*

PENDAHULUAN

Pada era seperti sekarang persaingan dalam dunia bisnis menunjukkan persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut membuat setiap perusahaan dituntut untuk mampu menyediakan barang-barang sesuai selera konsumen maupun jasa kepada konsumen dengan kualitas dan pelayanan yang baik. Kemampuan suatu perusahaan dalam menghadapi dan bertahan ditengah persaingan yang ketat juga tidak lepas dari kemampuan atau kualitas pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. (Purwanto et al., 2021) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur paling penting, dalam perusahaan dan organisasi dikarenakan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Selain kualitas dari sumber daya yang menentukan, kinerja karyawan juga berpengaruh dalam perusahaan. Sehingga diperlukannya kemampuan dan kualitas pada sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Wiyana & Sriathi, 2021) Kinerja karyawan merupakan hasil atau sebuah prestasi yang telah dicapai seseorang dalam menjalankan suatu tanggung jawab yang telah dibebankan guna mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja karyawan dapat diketahui melalui seberapa jauh organisasi tersebut dalam menjalankan visi dan misi organisasi ataupun tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku dan hasil yang dapat diukur di mana karyawan terikat suatu hal yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri dan berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut (Istanti et al., 2021) kinerja karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan seorang karyawan dijadikan dasar penilaian karyawan dalam organisasi.

Pada dasarnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku dalam suatu organisasi. Menurut pendapat Setiawan et al., 2019) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku yang dimiliki karyawan di mana membantu karyawan lain tanpa mengharapkan timbal balik. Dengan kata lain, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan yang bukan karena tuntutan suatu pekerjaan, lebih berdasarkan kesukarelaan. Adapun menurut pendapat dari (Istanti et al., 2021) bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan seseorang atau anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi yang positif kepada organisasi tersebut. Bahwa fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang baik akan membawa dampak yang baik untuk organisasi tersebut.

Faktor yang lain memengaruhi kinerja karyawan adalah iklim etika. Menurut (Moon & Choi, 2014) iklim etika merupakan fungsi sebagai kontrol budaya yang dapat membantu karyawan dalam memahami mana yang baik dan juga buruk secara etis, saat melakukan sebuah pelanggaran dengan demikian karyawan tersebut paham dalam mengatur perilaku mereka sesuai dengan kode etik perilaku. Hal tersebut membantu karyawan dalam memahami perilaku yang benar atau salah.

Menurut (Fu & Deshpande, 2014) bahwa iklim etika adalah jenis iklim kerja yang mengarahkan perilaku etis dalam organisasi. Etika yang telah dibangun dalam organisasi akan menciptakan sebuah iklim organisasi sehingga harus dievaluasi seiring dengan persaingan yang semakin ketat dan juga perkembangan jaman yang semakin modern untuk mencerminkan nilai dan moral yang baik dalam organisasi.

Komitmen organisasional menjadi variabel penting lainnya dalam meningkatkan kinerja. Menurut (Purwanto et al., 2021) komitmen organisasional adalah kondisi dimana karyawan membela organisasi serta keinginan bertahan pada organisasi tersebut. Dan menurut (Prasetio et al., 2015) komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dapat dirasakan oleh individu-individu terhadap organisasi. Organisasi harus menyadari pentingnya komitmen dalam organisasi. Karena komitmen dapat berpengaruh dalam kinerja dan produktivitas karyawan. Jika komitmen karyawan terhadap organisasi tinggi, karyawan merasa loyal dan terus bekerja di organisasi tersebut. Dan juga karyawan dapat terhindar dari perilaku negatif seperti meninggalkan pekerjaan saat jam kerja. Maka dari itu pentingnya komitmen organisasional bagi kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Hubungan antara Iklim Etika dengan Organizational Citizenship Behavior

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Amine dan Mohammed, 2020) bahwa dalam penelitiannya faktor iklim etis memberikan dampak positif bagi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Hal tersebut didukung oleh penelitian dari (Çavuş & Develi, 2017) menemukan bahwa iklim etika berpengaruh positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini mengkaji dampak iklim etis (caring, rules, instrumental, efficiency, independence, and professionalism) dan berbagai aspek Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue) temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim etika dalam penelitian ini berkorelasi kuat dengan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh (Wei Xiangqian, 2020) menemukan bahwa menemukan bahwa Ethical Climate, Work Ethical, dan Organizational Citizenship Behavior saling memprediksi secara positif. Berdasarkan hubungan variabel Iklim Etika dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) di atas, maka penelitian memberikan hipotesis:

Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetio, et al (2015) menemukan bahwa dalam penelitiannya tersebut komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dari penelitian yang telah dilakukan Wilkanandya dan Sudarma (2020) juga mendapatkan hasil yang sama yaitu pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dan juga dari penelitian yang telah dilakukan oleh Qamar Nida (2012) menemukan bahwa komitmen organisasional menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Hubungan antara Iklim Etika terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Kaya dan Baskaya (2016) menemukan bahwa dalam penelitiannya tersebut Iklim etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga dari penelitian yang telah dilakukan oleh Moon dan Choi (2014) menemukan bahwa iklim etika memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Farouk dan Jabeen (2018) menemukan bahwa Iklim Etika berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan cara tidak langsung melalui peningkatan rasa saling percaya antar karyawan.

Hubungan antara Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hakim (2015) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan juga komitmen organisasional mempunyai peran yang positif dan signifikan kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai makna bahwa, semakin meningkat komitmen organisasional maka semakin meningkat kinerja karyawan dalam organisasi. Lalu penelitian yang telah dilakukan oleh Fu dan Deshpande (2014) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian ada juga penelitian dari Wiyana dan Sriathi (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi.

Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Amalia, et. al (2021) menemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mendukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Istanti, et. al (2021) yang menemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang telah dilakukan oleh Maharani, et. al (2013) mendapatkan hasil bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Jadi penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa dalam aspek kepuasan kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Suratman, et. al (2021) menemukan bahwa OCB tidak berdampak langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian ini dikarenakan bahwa saat karyawan jauh dari lingkungan kerja faktor dari OCB tidak dapat berpengaruh pada lingkungan kerja tersebut dan tidak akan berkaitan dengan kinerja. Penelitian ini dilakukan saat pandemic Covid-19.

METODE

Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Dalam pengambilan data menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert 5 point yang telah disebar dengan menggunakan teknik random sampling kepada 100 karyawan yang berada di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta. Pengembalian berjumlah 77 kuesioner, Pengujian menggunakan PLS.

Data yang didapat diukur dengan menggunakan alat ukur validitas yaitu:

Model convergent validity menjelaskan tentang nilai dari variabel manifest/observed yang menunjukkan variabel laten dapat diukur. Convergent Validity dapat diukur menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai 0,7 dapat dikatakan bahwa ukuran refleksi individu dapat berkolerasi (Ghozali, 2012).

Discriminant Validity diketahui melalui nilai cross loading yang menggambarkan besarnya korelasi konstruk dengan indikatornya serta indikator dari konstruk yang lain. Standar yang dipakai dalam cross loading nilai lebih besar dari 7 atau dengan cara membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lain dalam suatu model. Jika nilai dari AVE pada setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk yang satu dengan konstruk yang lain, maka dapat disimpulkan nilai discriminant validity baik.

Composite Reliability dalam suatu model pengukuran juga dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan ketepatan instrumen dalam pengukuran suatu konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan SmartPLS dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability..

Inner model memprediksikan hubungan dari variabel laten. Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya persentase variance yang dapat diketahui dengan melihat nilai dari R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness. Ketika menggunakan prosedur resampling contohnya seperti jackknifing dan juga bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, kuesioner dibagikan kepada 100 pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta, lalu besarnya jumlah kuesioner yang dikembalikan berjumlah 77 kuesioner. Sehingga terdapat 77 kuesioner tersebut yang akan dijadikan sumber data dan akan diolah pada penelitian ini. Kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan software PLS. 3.0

Berdasarkan jumlah kuesioner yang telah disebar terdapat 77 kuesioner yang dikembalikan dikarenakan sebagian besar karyawan sedang melakukan rapat dan diklat. Sehingga dengan adanya kendala-kendala tersebut menyebabkan beberapa karyawan tidak dapat terlibat dalam pengisian kuesioner.

Deskripsi Variabel Penelitian

Pernyataan yang diberikan dalam kuesioner penelitian penulis memaparkan hasil penelitian dari analisis yang telah didapatkan berdasarkan jawaban yang diberikan dari responden berdasarkan pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran hasil sebuah penelitian dari variabel-variabel yang diteliti. sehingga analisis yang telah dilakukan dapat berguna dalam mengetahui gambaran hasil penelitian dari variabel-variabel yang diteliti, dengan interval sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Jawaban dari tiap indikator dan item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skala sebagai berikut:

Nilai dari jawaban 1,00 s/d 1,79 = Iklim etika, Komitmen organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan kinerja sangat rendah;

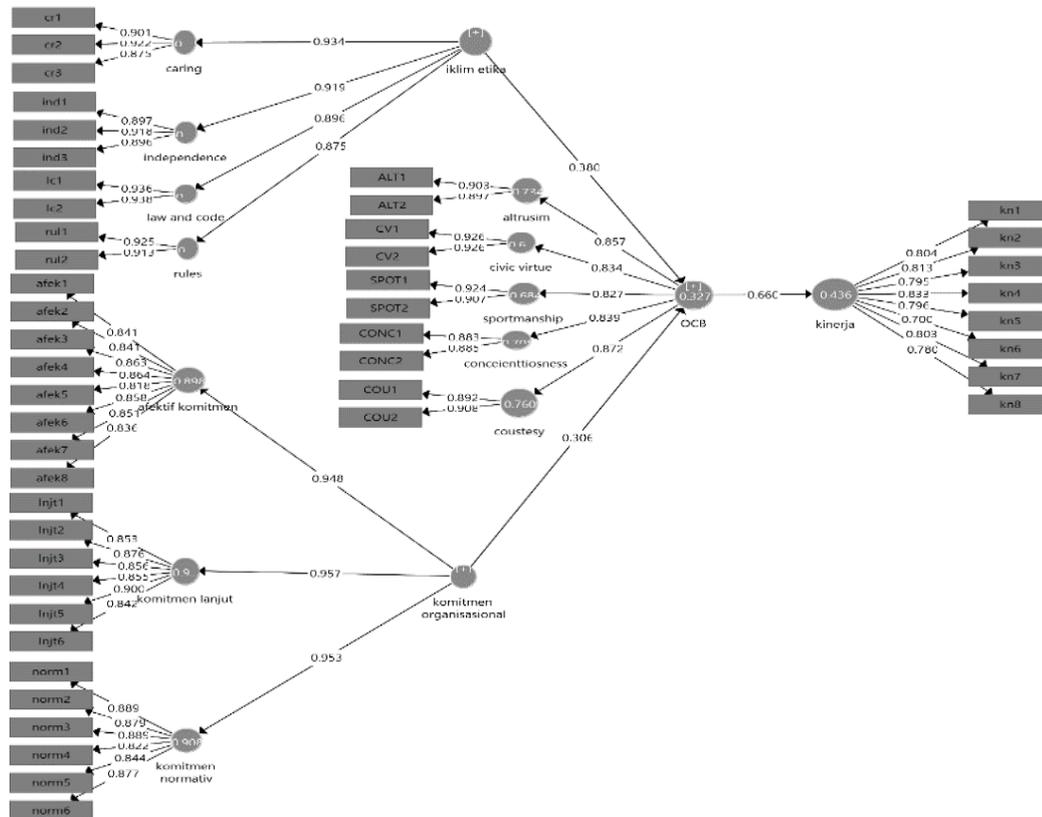
Nilai dari jawaban 1,80 s/d 2,59 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan kinerja rendah;

Nilai dari jawaban 2,60 s/d 3,39 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan kinerja cukup;

Nilai dari jawaban 3,40 s/d 4,19 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan kinerja tinggi; dan
Nilai dari jawaban 4.20 s/d 5,00 = Iklim Etika, komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, dan kinerja sangat tinggi.

Analisis Data

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Path Diagram memenuhi Convergent Validity

Convergent Validity

Model convergent validity digunakan menjelaskan tentang nilai dari variabel manifest/observed yang menunjukkan variabel laten dapat diukur. Convergent Validity dapat diukur menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai 0,7 bahwa ukuran refleksi individu dapat berkolerasi (Ghozali, 2012). Dari hasil analisis model pengukuran terdapat beberapa variabel memiliki nilai factor loading lebih besar dari 0,70, sehingga memenuhi rule of thumb, variabel yang memiliki nilai lebih kecil 0.70 harus dikeluarkan dari tabel.

Tabel 1. Nilai Loading Factor Iklim Etika

Variabel	Item	Nilai Faktor Loading
Iklim Etika	cr1	0.910
	cr2	0.922
	cr3	0.875
	ind1	0.897
	ind2	0.918
	ind3	0.896
	lc1	0.936
	lc2	0.938
	rul1	0.925
	rul2	0.913

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat nilai dari Factor loading seluruh variabel > 0.70 , Maka seluruh variabel tidak ada yang dikeluarkan dari tabel.

Tabel 2.
Nilai Loading Factor Komitmen Organisasional

Variabel	Item	Nilai Faktor Loading
Komitmen Organisasional	Afek1	0.841
	Afek2	0.841
	Afek3	0.863
	Afek4	0.864
	Afek5	0.818
	Afek6	0.858
	Afek7	0.851
	Afek8	0.836
	Cont1	0.853
	Cont2	0.876
	Cont3	0.856
	Cont4	0.855
	Cont5	0.900
	Cont6	0.842
	Norm1	0.889
	Norm2	0.879
	Norm3	0.889
	Norm4	0.882
Norm5	0.844	
Norm6	0.877	

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa Factor loading seluruh variabel manifest > 0.70 , Maka tidak ada yang dikeluarkan

Tabel 3.
Nilai Loading Factor Organizational Citizenship Behavior

Variabel	Kode	Faktor Loading
Organizational Citizenship Behavior	Alt1	0.903
	Alt2	0.897
	Cv1	0.926
	Cv2	0.926
	Sport1	0.924
	Sport2	0.907
	Conc1	0.883
	Conc2	0.885
	Cou1	0.892

Berdasarkan dari tabel diatas dapat amati bahwa Factor loading semua variabel manifest > 0.70 , Maka tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.
Nilai Loading Factor konstruk eksogen kinerja karyawan

Variabel	Kode	Faktor Loading
Kinerja karyawan	Kn1	0.804
	Kn2	0.813
	Kn3	0.795
	Kn4	0.833
	Kn5	0.796
	Kn6	0.700
	Kn7	0.803
	Kn8	0.780

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diamati bahwa Factor loading semua variabel manifest > 0.70 , Maka tidak ada yang dikeluarkan.

Composite Reliability

Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk menggunakan SmartPLS dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability.

Tabel 5.
Pengujian Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Iklim Etika	0.950	0.950	0.957	0.689
Kinerja karyawan	0.914	0.917	0.930	0.626
Komitmen Organisasional	0.974	0.974	0.976	0.667
OCB	0.921	0.922	0.934	0.586

Dari yang dilihat dari tabel diatas nilai dari semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik yang menggunakan metode pengukuran dengan Cronbach's Alpha ataupun metode pengukuran dengan Composite Reliability nilainya > 0.70, dan juga hasil uji dengan menggunakan AVE (Average Variance Extracted) nilainya > 0.50. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan dalam menguji model structural.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dievaluasi dengan melihat besarnya persentase variance dapat diketahui dengan melihat nilai dari R-Square untuk konstruk laten endogen, dan AVE untuk predictiveness Ketika menggunakan prosedur resampling contohnya seperti jackknifing dan juga bootstrapping untuk memperoleh stabilitas dari estimasi.

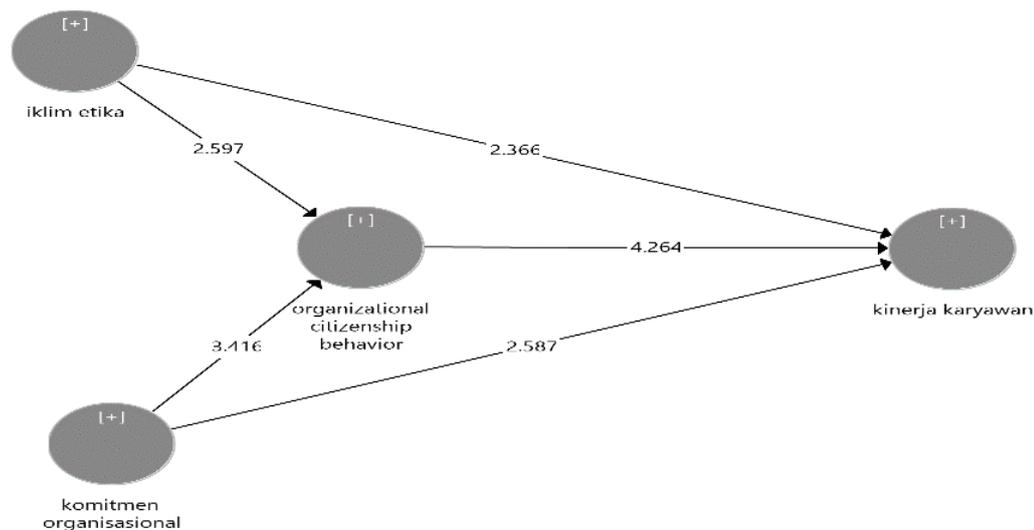
R-Square (R2)

Tabel 6.
Nilai R2 Variabel Endogen

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja karyawan	0.436	0.428
OCB	0.327	0.308

Dari tabel diatas model Iklim etika dan komitmen organisasional kepada kinerja karyawan menghasilkan nilai sebesar 0,436, yang dapat diinterpretasikan variabilitas konstruk kinerja karyawan dijelaskan dalam variabilitas konstruk iklim etika, komitmen organisasional, dan Organizational Citizenship Behavior sebesar 43,6%, sisa nilainya diperdalam oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Dan juga sama dengan model pengaruh iklim etika dan komitmen organisasional memberikan nilai sebesar 0.327 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Organizational Citizenship Behavior dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk dari iklim etika dan komitmen organisasional sebesar 32.7%, sisanya dijelaskan dalam variabel di luar penelitian ini.

Uji Hipotesis



Gambar 2.

Pengujian Model Struktural

Dari pengujian model struktural gambar diatas dapat dijelaskan tabel dibawah:

Tabel 7.

Hasil uji model struktural

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Iklim Etika-> Kinerja	0.251	0.235	0.125	2.006	0.045*	Hipotesis Diterima
Iklim Etika-> OCB	0.380	0.347	0.146	2.595	0.010*	Hipotesis Diterima
Komitmen->Kinerja	0.202	0.184	0.086	2.359	0.019*	Hipotesis Diterima
Komitmen-> OCB	0.380	0.347	0.146	2.595	0.000*	Hipotesis Diterima
OCB->Kinerja	0.660	0.631	0.146	4.533	0.000*	Hipotesis Diterima
Komitmen->OCB->Kinerja	0.202	0.184	0.086	2.359	0.019*	Hipotesis Diterima
Iklim Etika->OCB->Kinerja	0.251	0.235	0.125	2.006	0.045*	Hipotesis Diterima

*Signifikan < 0.05

Dari Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan (O= 0.251) terhadap kinerja karyawan. Uji pada nilai t-statistik menghasilkan nilai 2.006>1.96, nilai p-value 0.045<0.05, dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima yang menyatakan iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 7, dapat dilihat jika iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan (O= 0.380) terhadap Organizational Citizenship Behavior. Nilai t-statistik menghasilkan nilai 2.595>1.96, dan nilai p-value 0.010<0.05, dikatakan bahwa hipotesis kedua diterima yang menyatakan bahwa iklim etika berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior terbukti.

Dari tabel 7, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan (O= 0.202) terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik menghasilkan nilai 2.359>1.96, dan nilai p-value 0.019<0.05, dikatakan bahwa hipotesis ketiga diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 7, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan (O= 0.380) terhadap Organizational Citizenship Behavior. Nilai t-statistik menghasilkan nilai 2.595>1.96, dan nilai p-value 0.000<0.05, dikatakan bahwa hipotesis keempat diterima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior terbukti.

Dari tabel 7, dapat dilihat jika Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh positif signifikan (O= 0.660) terhadap kinerja karyawan. Nilai t-statistik memiliki nilai 4.533>1.96, dan nilai

p-value $0.000 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis kelima diterima yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 7, dapat dilihat jika komitmen organisasional memiliki pengaruh positif signifikan ($O = 0.202$) terhadap kinerja karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. Nilai t-statistik memiliki nilai $2.359 > 1.96$, dan nilai p-value $0.019 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis keenam diterima yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior memediasi variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan terbukti.

Dari tabel 7, dapat dilihat jika iklim etika memiliki pengaruh positif signifikan ($O = 0.251$) terhadap kinerja karyawan dimediasi Organizational Citizenship Behavior. Nilai t-statistik memiliki nilai $2.006 > 1.96$, dan nilai p-value $0.045 < 0.05$, dikatakan bahwa hipotesis ketujuh diterima yang menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior memediasi iklim etika terhadap kinerja karyawan terbukti.

Tabel 8.
Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian	t-statistik	hasil
Iklim etika berpengaruh terhadap Kinerja	2.006	Terbukti
Iklim etika berpengaruh terhadap OCB	2.595	Terbukti
Komitmen berpengaruh terhadap kinerja	2.359	Terbukti
Komitmen berpengaruh terhadap OCB	2.595	Terbukti
OCB berpengaruh terhadap Kinerja	4.533	Terbukti
OCB memediasi komitmen terhadap kinerja	2.359	Terbukti
OCB memediasi iklim etika terhadap kinerja	2.006	Terbukti

Pengaruh Iklim etika terhadap Kinerja

Hal tersebut menyatakan bahwa jika iklim etika baik diperkirakan mampu mendorong kinerja karyawan. Pada Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh iklim etika yang ada dalam perusahaan dan diterapkan oleh seluruh pegawai. Di mana iklim etika merupakan konsepsi yang membahas mengenai perbuatan yang benar dan yang salah. Etika tersebut menyatakan apakah suatu perbuatan atau perilaku seseorang sesuai dengan moral ataukah menyimpang dari moral hal tersebut dapat memengaruhi perilaku atau tindakan sumber daya manusia yang berimplikasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta.

Pengaruh Iklim etika terhadap Organizational Citizenship Behavior

Dapat dikatakan bahwa semakin baiknya iklim etika dalam perusahaan mampu memicu munculnya Organizational Citizenship Behavior pada diri karyawan dalam bekerja. Dimana dinas lingkungan hidup Yogyakarta terus berbenah dalam mempererat kerja sama dengan karyawan, salah satu dorongan iklim etika yang baik agar dapat diterapkan dalam perusahaan yang diharapkan dapat memicu Organizational Citizenship Behavior pada diri karyawan.

Dinas Lingkungan Hidup selalu berusaha melakukan evaluasi dan peningkatan kemampuan karyawan yang berkualitas dan profesional. Dengan tujuan dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas dan keahlian yang diperlukan dalam bekerja. Disimpulkan jika Iklim etika memiliki pengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan

Dapat ditarik kesimpulan jika organizational citizenship behavior yang dimiliki oleh Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta semakin tinggi maka kinerja karyawan dalam organisasi tersebut akan meningkat. Dengan munculnya organizational citizenship behavior dalam diri karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dapat mencapai target yang telah direncanakan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior

Sehingga ditarik kesimpulan komitmen organisasional karyawan semakin tinggi akan berpengaruh juga semakin tingginya tingkat organizational citizenship behavior pada diri karyawan. Hal ini seperti pernyataan oleh Ahdiyana (2009) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang melebihi kewajiban formal (ekstra-role) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Yang artinya seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang telah diharapkan. di mana diperlukannya dari pihak manajemen

Dinas Lingkungan Hidup dalam membangun komitmen yang kuat, serta memiliki visi yang jelas. Dibutuhkan komitmen yang kuat sehingga dapat merubah cara berfikir karyawan terhadap pentingnya tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen dapat membangkitkan tanggung jawab penuh untuk selalu bekerja secara maksimal sehingga mencapai tujuan dari organisasi.

Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Ditarik kesimpulan bahwa pentingnya komitmen dalam organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta sehingga karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dapat diketahui bahwa penekanan pada kantor Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta telah dilakukan saat pertama yaitu dilakukannya training bagi karyawan baru, dengan adanya komitmen yang diterapkan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta diharapkan sesuai terhadap standar yang buat oleh perusahaan sehingga meningkatkan komitmen organisasi serta dapat meningkatkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dimediasi organizational citizenship behavior

Ditarik kesimpulan ada pengaruh secara tidak langsung dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta melalui organizational citizenship behavior. Demikian jika organizational citizenship behavior tinggi ditarik kesimpulan bahwa kinerjanya juga semakin tinggi. Dari pengaruh yang tidak langsung ini merepresentasikan adanya kontribusi signifikan dari organizational citizenship behavior karyawan dalam melakukan pekerjaan secara positif. Sehingga penting untuk pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dalam menciptakan komitmen yang kuat sehingga kinerja semakin meningkat dengan terciptanya komitmen organisasional yang kuat dan baik akan memacu organizational citizenship behavior karyawan Dinas lingkungan hidup Yogyakarta sehingga semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Pengaruh iklim etika terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi

Disimpulkan jika iklim etika terhadap kinerja karyawan dimediasi organizational citizenship behavior memiliki pengaruh tidak langsung, dapat dikatakan tingginya iklim etika yang dimiliki Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta akan meningkatkan kinerja. Ditemukanya pengaruh tidak langsung ini menunjukkan terdapat kontribusi yang positif secara signifikan dari organizational citizenship behavior. Sehingga penting bagi pihak manajemen Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta dalam menciptakan iklim etika yang baik supaya dapat memicu karyawan Dinas Lingkungan Hidup Yogyakarta memiliki organizational citizenship behavior yang tinggi dan berpengaruh dalam meningkatkannya kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Iklim etika berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Iklim etika berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Komitmen Organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior memediasi Komitmen organisasional signifikan terhadap Kinerja karyawan, Organizational Citizenship Behavior memediasi Iklim etika positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *Yume: Journal of Management*, 2(1), 1–41.
- Abdillah., Willy., & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Strucktural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis*. Ed.1. Yogyakarta: Andi
- Amalia, P. R., Wahyuningsih, S. H., & Surwanti, A. (2021). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Passion and Empowerment on Job Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2), 127–141.
- Amine, M.E.A., & Mohammed. Ethical Climate and Organizational Citizenship Behaviors: the Mediating Role of Organizational trust. *European Journal of Business and Management*, 12(3), 33-41.
- Çavuş, M. F., & Develi, A. (2017). Ethical Climate and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(1), 38–51.
- Erdİrençelebİ, M., & Akcan, A. T. (2016). Effects of Ethical Climate on the Organizational Citizenship Perceptions and Performance of Employees. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behavior and Decision Sciences*, 2(3), 793–808.
- Farouk, S., & Jabeen, F. (2018). Ethical climate, corporate social responsibility and organizational performance: evidence from the UAE public sector. *Social Responsibility Journal*, 1, 1–17.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349.
- Ghosh, K. (2015). Benevolent leadership in not-for-profit organizations Welfare orientation measures, ethical climate and organizational citizenship behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 592–611.
- Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Upgrade PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, Hengky, Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science*, 4(5), 33–41.
- Huang, C. C., You, C. S., & Tsai, M. T. (2012). A multidimensional analysis of ethical climate, job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviors. *Nursing Ethics*, 19(4), 513–529.
- Istanti, E., Negoro, B. K., & Daengs, A. (2021). the effect of job stress and financial compensation toward ocb and employee performance (case study in pt. mentari sejati perkasa Private Companies in Surabaya). *Media Mahardhika*, 19(3), 560–569.
- Kaya, ç., & baskaya, r. (2016). The Roles of Organizational and Ethical Climate on Individual Performance of Employees. *Business Management Dynamics*, 5(8), 27–38.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (ocb) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat

- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12.
- Merentek, grendi christian, Adolfina, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2648–2657.
- Moon, H. K., & Choi, B. K. (2014). How an organization's ethical climate contributes to customer satisfaction and financial performance Perceived. *European Journal of Innovation Management*, 17(1), 85–106.
- Prasetio, A. P., Siregar, S., & Luturlean, B. S. (2015). the effects of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2), 99–108.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). effect of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on organizational citizenship behavior. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 9(1), 61–69.
- Qamar, Nida. (2012). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of organizational citizenship behavior (ocb). *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*, 4(7), 103–122.
- Setiawan, I. A., Sulistiyowati, L. N., & Hasanah, K. (2019). pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan bpr tunas artha jaya abadi cabangmejayan. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi I)*, 11227–11242.
- Supriyanto, A., & Triyanto. (2014). pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan, dengan organizational citizenship behavior (ocb) sebagai variabel mediasi. 5(10), 24–40.
- Suratman, A, Suhartini, Palupi, M, Dihan, F.N, Muhlison, M, B. (2021). The Impact of Psychological Climate and Self Resilience on Employee Performance During the Covid-19 Pandemic: An Empirical Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1019-1029.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Wei, Xiangqian. (2018). The Influence of School Ethical on Teachers Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Work Ethic. *International Conference on Education and Cognition, Behavior, Neuroscience*, 8-15.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiyana, I. K. D., & Sriathi, A. A. A. (2021). The Effect of Organizational Learning on Employee Performance Mediated by Organizational Commitment (Study at PT. Agung Jaya Internasional). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(1), 631–636.
- Wilkanandya, U. I., & Sudarma, K. (2020). The Role of Organizational Commitment in Improving Organizational Citizen- ship Behavior. *Management Analysis Journal*, 9(3), 300–309.