

Perceived Ethics Learning dan Workplace Behavior: Peran Mediasi yang Dirasakan Ethical Culture

M Sharfan Iqbal¹, Adi Rahmat¹, dan Helwen Heri^{1*}

¹Department of Management, Graduate Program, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah ethics Learning akan berpengaruh positif terhadap Ethical Cultur, Ethical Culture karyawan akan memiliki hubungan positif dengan workplace behavior, ethics Learning memiliki hubungan positif dengan workplace behavior. Penelitian ini selanjutnya memberikan kontribusi potensial di bidang studi organisasi dan manajemen, secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman tentang dari perceived ethics Learning terhadap workplace behavior. penelitian ini akan memberikan masukan bagi organisasi dan manajemen yang dapat mendorong/memberikan hal yang positif dengan memanfaatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang tenaga pekerja di Universitas Lancang Kuning terhadap perceived ethics learning dan workplace behavior: peran mediasi yang dirasakan ethical culture. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu mementingkan adanya variable-variabel sebagai objek dari sebuah penelitian dan variable tersebut harus didefinisikan dalam bentuk oprasionalisasi masing-masing dari variable. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS melalui software SmartPLS Versi 2.0 M3. PLS merupakan analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan evaluasi terhadap model pengukuran sekaligus model struktural. Salah satu alasan penggunaan analisa SEM dalam suatu penelitian adalah terdapatnya variabel yang tidak dapat diukur secara langsung (unobserved variable) sehingga variabel tersebut diukur menggunakan indikator (Wibowo, 2014).

Kata kunci

Perceived ethics learning, workplace behavior, ethical culture

Pendahuluan

Perilaku di tempat kerja ditentukan sebagai “kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif untuk peningkatan kinerja. (Luthans, 2002).” Perilaku di tempat kerja sering dipelajari dalam konteks hasil yang merugikan terkait dengan penyimpangan dan perilaku kontraproduktif (Peterson, 2002; Martinko dkk., 2002). Dalam Penelitian (Becton dkk., 2014) telah menyarankan bahwa ada pengaruh perbedaan generasi dan perbedaan budaya (Perlow dan Weeks, 2002) pada perilaku di tempat kerja. Beberapa karyawan seperti perilaku kewargaan organisasional, keinginan berpindah, semangat tim, ketidak hadiratan telah dipelajari untuk mengukur perilaku di tempat kerja, tetapi sangat sedikit karyawan yang mengeksplorasi hubungan antara inkonsistensi sikap dan hasil individu. Viswesvaran dan Deshpande, 1996; Vilela dkk., 2008). Studi ini mencoba mempelajari faktor pendukung perilaku tempat kerja pada karyawan Universitas Lancang Kuning. Peneliti (Gomes dkk., 2015) mencatat bahwa konstruksi India di perusahaan sangat bergantung pada tenaga kerja sementara dibandingkan dengan geografi lainnya. Karena sifat pekerjaan tidak konsisten, ini menunjukkan kemungkinan hubungan yang lemah antara hubungan atasan dan karyawan, yang pada gilirannya.

* **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: adilahmat@unilak.ac.id

CDT atau cognitive dissonance theory melibatkan proses empat langkah mulai dari pembangkitan disonansi hingga pengurangan disonansi. Pada langkah pertama, terjadi ketidaksesuaian kognitif; kedua, individu merespon dengan ketidaknyamanan psikologis, yang disebut disonansi; individu menjadi termotivasi untuk mengurangi disonansi; individu terlibat dalam pengurangan perbedaan untuk mengurangi disonansi. Untuk mengatasi disonansi secara efektif, individu terlibat dalam pengurangan perbedaan. Semua individu mungkin tidak berhasil dalam empat langkah. Beberapa mungkin gagal dalam pengurangan perbedaan dan terus tinggal dalam keadaan afektif negatif (Hinojosa dkk., 2017). Individu menjadi sukses dalam mengurangi perbedaan kognitif dengan mengubah kognisi yang paling tidak tahan terhadap perubahan. Psikologi sosial dan studi manajemen melihat hasil disonansi dari lensa yang berbeda. Psikologi sosial berfokus pada jenis pengurangan perbedaan yang terjadi sebagai respons terhadap disonansi. Studi manajemen fokus pada konsekuensi negatif dari disonansi yang tidak terselesaikan (Grandey dkk., 2013; Kammeyer-Mueller dkk., 2012).

Berdasarkan kasus ini, model yang berbeda menjelaskan hasil disonansi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan CDT atau cognitive dissonance theory di mana perbedaan kognitif dijelaskan sebagai hasil dari konflik antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai karyawan. Aplikasi CDT atau cognitive dissonance theory untuk mempelajari pengambilan keputusan etis telah difokuskan pada perilaku yang bertentangan dengan sikap terhadap masalah moral dan etika (Gunia dkk., 2012). Pada “peluang untuk pengembangan CDT atau cognitive dissonance theory lebih lanjut.” Selanjutnya, dikatakan bahwa karyawan meninggalkan konstruksi firms karena empat alasan utama, yaitu: kurangnya budaya perusahaan; sifat pekerjaan sementara; lokasi kerja yang jauh dari rumah dan kebutuhan selanjutnya untuk dimobilisasi; dan ketidakpuasan terhadap upah/gaji (Harish dan Irfan, 2018; EHS, 2020).

Retensi karyawan, membangun kepercayaan dan meningkatkan komitmen karyawan. Sikap di tempat kerja didefinisikan sebagai ‘kekuatan sumber daya manusia yang berorientasi positif dalam kenaikan sebuah kinerja (Luthans, 2002). Sikap pada tempat kerja kerap dipelajari dalam konteks hasil yang merugikan terpaut dengan penyimpangan serta sikap yang kontraproduktif (Peterson, 2002; Martinko dkk., 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Becton dkk., 2014 sudah menganjurkan kalau ada yang mempengaruhi perbandingan generasi serta perbedaan budaya pada tempat kerja.

Pada perilaku di tempat kerja. Beberapa konstruksi seperti perilaku kewargaan organisasional, niat berpindah, semangat tim, ketidakhadiran telah dipelajari untuk mengukur perilaku di tempat kerja, tetapi sangat sedikit tempat kerja yang mengeksplorasi hubungan antara inkonsistensi sikap dan hasil individu.

Disebutkan bahwa hasil dari perilaku etis tergantung pada EC dari firms' (Treviño dkk., 2006). Peneliti (Ruiz-Palomino dkk., 2013) menemukan tanda tidak ada hubungan positif antara EC dan perilaku di tempat kerja (Avolio dan Bass, 2002; Chew dan Chan, 2008; Okpozo dkk., 2017; Haris dkk., 2007; Yang, 2012) berusaha untuk mempelajari konstruksi seperti orientasi nilai, program pelatihan profesional, hukuman, program pengembangan karir, penghargaan dan prosedur dan menemukan signifikansi tidak bisa berhubungan dengan perilaku di tempat kerja. Dari jumlah tersebut, tanda tidak bisa fokus diberikan pada satu spesifikasi area tentang bagaimana intervensi EL memengaruhi perilaku di tempat kerja. Etika dapat dipelajari melalui tindakan dan untuk memperkuat pembelajaran ini, diperlukan pelatihan yang sering. ET berada di bawah payung pelatihan dan pengembangan yang lebih luas. Selama tinjauan literatur, kami mengembangkan pemahaman bahwa EL memiliki tujuan ganda. Pertama, membantu karyawan mengembangkan kode etik sebagai bagian dari kepatuhan. Kedua, itu menyadarkan dan meningkatkan tingkat kesadaran karyawan dan mendorong EC di firms. Penelitian ini menekankan pada bagian selanjutnya. Pengembangan nilai-nilai etika bersama serta

disiplin dengan kode etik. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menguji dampak EL pada perilaku di tempat kerja. Penelitian ini juga bertujuan untuk menguji efek mediasi EC, pada hubungan antara EL dan perilaku di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menjelaskan secara teoritis dan empiris mengenai dampak dari *perceived ethics Learning* terhadap *workplace behavior*. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki mekanisme peran mediasi yang dirasakan *Ethical Culture*.

Tinjauan Pustaka

Cognitive Dissonance Theory

Pandangan dasar dari teori ini adalah jika seseorang memiliki dua kognisi (ide-ide dan pikiran-pikiran) secara simultan dan saling berkontradiksi, maka orang tersebut akan mengalami disonansi kognitif.

Menurut (Sri Wahyuningsi, 2012:146) Teori ini menjelaskan bagaimana kepercayaan/keyakinan dan perilaku dapat merubah sikap. Teori ini memfokuskan pada efek ketidaksesuaian antara kognisi-kognisi. Terdapat empat asumsi dasar pada teori disonansi kognisi adalah sebagai berikut:

1. Manusia mempunyai Hasrat kesesuaian dalam keyakinan, sikap dan perilaku.
2. Disonansi merupakan hasil dari ketidaksesuaian psikologis (kejiwaan manusia)
3. Disonansi merupakan keadaan penolakan yang mengandalkan orang-orang untuk bertindak dengan mengukur akibatnya yang ditimbulkannya
4. Disonansi memotivasi usaha untuk mencapai konsistensi dan usaha terhadap pengurangan disonansi

Perceived Ethics Learning

Kata “etika” berasal dari bahasa Yunani kuno, *ethos*. Dalam bentuk tunggal kata *ethos* memiliki beberapa makna: tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kandang; kebiasaan, adat; akhlak, watak; perasaan, sikap, cara berpikir. Sedangkan bentuk jamak dari *ethos*, yaitu *ta etha*, berarti adat kebiasaan. Dalam arti terakhir inilah terbentuknya istilah “etika” yang oleh Aristoteles, seorang filsuf besar Yunani kuno (381-322 SM), dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Karena itu, dalam arti yang terbatas etika kemudian berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan (Bertens, 2002: 4). Satu kata yang memiliki kemiripan dengan etika dan sering dimaknai sama oleh sebagian orang adalah “etiket”. Meskipun dua kata ini hampir sama dari segi bentuk dan unturnya, tetapi memiliki makna yang sangatlah berbeda. Jika etika berbicara tentang moral (baik dan buruk), sedangkan etiket berbicara tentang sopan dan santun.

K. Bertens mencatat beberapa persamaan dan perbedaan makna dari dua kata tersebut. Persamaannya adalah: (1) etika dan etiket menyangkut perilaku manusia, sehingga binatang tidak mengenal etika dan etiket; dan (2) baik etika maupun etiket mengatur perilaku manusia secara normatif, artinya memberi norma bagi perilaku manusia sehingga ia tahu mana yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan. Adapun perbedaannya adalah: (1) etiket menyangkut cara suatu perbuatan harus dilakukan, sedang etika tidak terbatas pada cara dilakukannya suatu perbuatan. Etika menyangkut masalah apakah suatu perbuatan boleh dilakukan atau tidak; (2) etiket hanya berlaku dalam pergaulan, sedang etika selalu berlaku dan tidak tergantung pada ada atau tidaknya orang lain; (3) etiket bersifat relatif, sedang etika bersifat lebih absolut; dan (4) etiket memandang manusia dari segi lahiriahnya saja, sedang etika memandang manusia secara lebih dalam (Bertens, 2002: 9-10).

Workplace Behavior

Perilaku tempat kerja atau workplace behavior (niat untuk tinggal, komitmen karyawan, kepuasan kerja) Dalam penelitian ini, perilaku tempat kerja telah diukur dengan tiga konstruksi, komitmen karyawan dan. Persepsi karyawan tentang etika organisasi merupakan penentu penting dari perilaku tempat kerja dan hasil pekerjaan (Hunt dan Vitell, 1986; Jones, 1991; Trevino, 1986) perilaku tempat kerja karyawan akan sedemikian rupa sehingga mengurangi ketidaknyamanan. Karyawan lebih memilih untuk bekerja pada perusahaan dengan transparansi dan norma etika (Treviño dan Nelson, 2016).

Ethical Culture

Menurut Lorens dalam Nurazizah (2016:15) secara etimologi dasar kata etika berasal dari Bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu Ethos dan Ethikos. Ethos memiliki arti sifat, watak kebiasaan, tempat yang biasa. Sedangkan Ethikos berarti Susila, kebiadaban, kelakuan dan perbuatan yang baik.

Menurut K Bertens Dalam Nurazizah (2016:15) etika berasal dari Bahasa Yunani kuno. Kata Yunani ethos dalam bentuk tunggal memiliki banyak arti seperti tempat tinggal yang biasa, padang rumput, kendang, kebiasaan, adat, akhlak, watak, dll. Dalam arti diatas dapat di simpulkan bahwa etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, tata cara hidup yang baik pada diri sendiri ataupun kepada orang lain atau masyarakat sekitar. Kebiasaan hidup yang baik ini dianut dan diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya.

Kebiasaan hidup yang baik ini dibekukan dalam sebuah bentuk seperti kaidah, aturan atau norma yang di sebarluaskan, dikenal, di pahami dan diajarkan secara lisan dalam masyarakat. Etika dipahami sebagai ajaran yang berisikan perintah dan larangan tentang baik ataupun buruknya perilaku seorang manusia.

Menurut Cable and Judge 1996, perusahaan dapat menggunakan berbagai pendekatan yang berbeda untuk membangun konteks etika, dalam penelitian ini, kami menggunakan penilaian multidimensi budaya etis dan memeriksa hubungannya dengan kepuasan kerja, komitmen afektif, niat untuk tinggal, dan kesediaan untuk merekomendasikan organisasi kepada orang lain.

Meskipun telah ada peningkatan dalam penelitian mengenai budaya etis dan tanggapan karyawan, sebagian besar telah menggunakan ukuran satu dimensi yang pendek dari budaya etis. Karena, seperti yang dicatat oleh Valentine et al. (2011, hal. 355),

Pengujian instrumen penelitian

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variable yang diteliti dan juga berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Instrumen yang digunakan juga harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

Pengujian Validitas

Menurut Jogiyanto (2007, validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alan ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor item instrument dengan skor total seluruh item pertanyaan. Pengujian validitas ini menggunakan uji validitas product moment pearson correlation denganc ara menghubungkan antara masing-masing skor item dengan skor total yang di peroleh dalam penelitian. Dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya adalah

sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel, maka instrument penelitian dinyatakan valid
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid

Dalam pengujian validitas ini penulis menggunakan 100 sampel ($N=100$) dengan item soal 31 butir, berdasarkan jumlah N adalah 30 pada tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0,195, nilai r tabel akan dibandingkan dengan nilai r hitung berikut ini hasil pengujian validitas instrument penelitian akan disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	keterangan
Perceived Ethics Learning	PEL1	-0,095	0,195	TIDAK VALID
	PEL2	0,404	0,195	VALID
	PEL3	0,372	0,195	VALID
	PEL4	0,543	0,195	VALID
	PEL5	0,550	0,195	VALID
	PEL6	0,780	0,195	VALID
	PEL7	0,776	0,195	VALID
	PEL8	0,583	0,195	VALID
Ethical Culture	EC1	0,275	0,195	VALID
	EC2	-0,219	0,195	TIDAK VALID
	EC3	0,507	0,195	VALID
	EC4	0,442	0,195	VALID
	EC5	0,464	0,195	VALID
	EC6	0,546	0,195	VALID
	EC7	-0,099	0,195	TIDAK VALID
	EC8	0,673	0,195	VALID
	EC9	0,003	0,195	TIDAK VALID
	EC10	0,594	0,195	VALID
	EC11	0,618	0,195	VALID
Workplace Behavior	WB1.1	0,611	0,195	VALID
	WB1.2	0,671	0,195	VALID
	WB1.3	0,549	0,195	VALID
	WB1.4	-0,448	0,195	TIDAK VALID
	WB2.1	0,679	0,195	VALID
	WB2.2	-0,594	0,195	TIDAK VALID
	WB2.3	0,714	0,195	VALID
	WB2.4	-0,519	0,195	TIDAK VALID
	WB2.5	0,630	0,195	VALID
	WB2.6	0,538	0,195	VALID
	WB2.7	0,559	0,195	VALID
	WB2.8	0,327	0,195	VALID

Sumber : Data diolah (2021)

Pengujian Realibilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini penulis menggunakan data 100 sampel (N=100) dengan item soal berjumlah 31 butir pertanyaan tapi dikarenakan 7 butir pertanyaan ketika di uji validitas tidak valid maka penulis memasukkan 24 butir pertanyaan yang valid. Berikut hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian akan disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Keterangan
Perceived Ethics Learning	0,756	Reliabilitas
Ethical Culture	0,615	Reliabilitas
Workplace Behavior	0,586	Tidak Reliabilitas

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa nilai cronbach's alpha pada masing-masing variable penelitian adalah reliable atau handal. Sehingga item item pernyataan dalam variable penelitian dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Validitas Konvergen

Terdapat beberapa kriteria dalam mengukur validitas konvergen, yaitu dengan melihat nilai dari outer loading dan average extracted variance. Pengujian pertama dari uji validitas konvergen adalah outer loading. Indikator dinyatakan valid apabila nilai outer loading indikator tersebut lebih dari 0,5 (Jogiyanto, 2011; Haryono, 2015; Sarwono, 2015). Hasil penghitungan outer loading diuraikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Outer Loading

PEL 1	-0,285
PEL 2	0,414
PEL 3	0,428
PEL 4	0,773
PEL 5	0,711
PEL 6	0,913
PEL 7	0,916
PEL 8	0,805
EC1	0,222
EC2	-0,513
EC3	0,694
EC4	0,692
EC5	0,815
EC6	0,896
EC7	-0,454
EC8	0,914
EC9	-0,155
EC10	0,861
EC11	0,938

WB1.1	0,798
WB1.2	0,727
WB1.3	0,816
WB1.4	-0,651
WB2.1	0,834
WB2.2	-0,826
WB2.3	0,896
WB2.4	-0,750
WB2.5	0,910
WB2.6	0,692
WB2.7	0,727
WB2.8	0,289

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 3,0 (2021)

Dari tabel 3 Outer Loading di atas, hampir semua indikator konstruk memiliki nilai di atas Rule of thumb 0,5 kecuali (PEL 1, PEL 2, PEL 3, EC 1, EC 2, EC 7, EC 9, WB1.4, WB2.2, WB2.4 dan WB2.8). Indikator tersebut hanya memiliki outer loading di bawah 0,5. Karena tidak memenuhi nilai minimal yang di isyaratkan maka indikator tersebut harus dibuang dari model (Wijaya, 2013).

Setelah indikator (PEL 1, PEL 2, PEL 3, EC 1, EC 2, EC 7, EC 9, WB1.4, WB2.2, WB2.4 dan WB2.8) dibuang, dilakukan pengujian ulang terhadap model yang baru. Dari model baru tersebut akan di dapatkan nilai Outer Loading yang berbeda. Perubahan skor Outer Loading dapat dilihat pada tabel 4. berikut.

Tabel 4. Perubahan Skor Outer Loading

PEL 4	0,775
PEL 5	0,744
PEL 6	0,924
PEL 7	0,925
PEL 8	0,79
EC3	0,692
EC4	0,691
EC5	0,822
EC6	0,895
EC8	0,924
EC10	0,872
EC11	0,936
WB1.1	0,836
WB1.2	0,771
WB1.3	0,855
WB2.1	0,837
WB2.3	0,917
WB2.5	0,904
WB2.6	0,678
WB2.7	0,701

Sumber: Hasil olahan SmartPLS 3,0 (2021)

Skor tiap indikator pada tiga variable di atas setelah dibuang beberapa indikator yang

yang memiliki nilai Outer Loading di bawah 0,5 maka beberapa dari indikator ada yang meningkat nilainya.

Pengujian validitas kovergen selanjutnya adalah dengan mengetahui nilai Average Variance Extracted (AVE). AVE merupakan hasil dari pengukuran banyak varian yang dapat ditangkap dari konstruksinya dibandingkan dengan varians yang dihasilkan akibat kesalahan pengukuran. AVE didapatkan dari Teknik perhitungan dengan PLS algoritma. Variable dikatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 (Jogiyanto, 2011; Haryono, 2015; Hussein, 2015; Sarwono, 2015). Hasil dari perhitungan AVE diuraikan dalam tabel 5.

Tabel 5. Hasil Pengukuran AVE

Variable	AVE
Perceived Ethics Learning	0,698
Ethical Culture	0,703
Workplace Behavior	0,667

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS 3.0

Dari tabel 5 diatas, semua variable memiliki nilai AVE lebih dari 0,5. Dapat dikatakan bahwa semua variable tersebut valid.

Evaluasi inner model

Evaluasi Inner Model atau uji model structural untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variable. Evaluasi Inner Model dengan PLS-SEM dimulai dengan melihat nilai R-Square. Berdasarkan pengilahan data dengan SmartPLS 3.0, dihasilkan nilai R-Square dalam tabel 6 berikut.

Tabel 6. Nilai R-Square

Variable	Nilai R-Square
Ethical Culture	0,448
Workplace Behavior	0,427

Sumber : Data diolah (2021)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variable 'Ethical Culture' sebesar 44,8% sedangkan sisanya 55,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya nilai R-square untuk variable 'Workplace Behavior' sebesar 42,7% sedangkan sisanya yaitu 57,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q², nilai Q² memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi R-square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Perhitungan Q² sebagai berikut (Hair et al., 2011) :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1) \cdot (1 - R^2_2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,448) \times (1 - 0,427)$$

$$= 1 - (0,552 \times 0,573)$$

$$= 0,68$$

Hasil dari perhitungan diketahui nilai Q² sebesar 0,68 artinya besarnya keberagaman dari data penelitian dapat dijelaskan oleh model structural yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,68 (68%). Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut Sarwono (2015) dan Hussein (2015) terbagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (lemah), 0,25 (moderat), dan 0,36 (besar). Nilai GoF 0,599 diinterpretasikan GoF besar, artinya model pengukuran (outer model) dengan model struktural (inner model) sudah layak atau valid.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Perceived Ethics Learning terhadap Ethical Culture, Ethical Culture terhadap Workplace Behavior, Perceived Ethics Learning terhadap Workplace Behavior. Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hubungan antar variable adalah PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0.

Berdasarkan analisis penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan kontribusi yang berharga bagi studi manajemen, khususnya pada topik kajian Perceived Ethics Learning, Workplace Behavior, Ethical Culture. Dengan berlandaskan pada job-demand resource theory, temuan pada penelitian ini menguraikan bagaimana Perceived Ethics Learning terhadap Ethical Culture, Ethical Culture terhadap Workplace Behavior, Perceived Ethics Learning terhadap Workplace Behavior saling berpengaruh.

Pada hipotesis pertama penulis menyatakan bahwa Perceived Ethics Learning memiliki pengaruh positif terhadap Ethical Culture, tetapi setelah penulis melakukan penelitian dan mengolah data yang di dapatkan dari responden maka penulis mendapatkan hasil bahwa Perceived Ethics Learning memiliki pengaruh positif terhadap Ethical Culture. Hasil perhitungan T statistic membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar

Selanjutnya Hipotesis ke-dua menyatakan bahwa Ethical Culture memiliki pengaruh positif terhadap Workplace Behavior dari hasil data yang di dapatkan oleh penulis dan melakukan pengolahan data maka penulis mendapatkan Hasil perhitungan menyatakan bahwa Ethical Culture memiliki pengaruh negatif terhadap Workplace Behavior karena pada T statistic sebesar 0,942 yang mana lebih kecil dari pada 1,64.

Terakhir Hipotesis ke-tiga menyatakan bahwa Perceived Ethics Learning memiliki pengaruh positif terhadap Workplace Behavior dari hasil data yang di dapatkan oleh penulis dan melakukan pengolahan data maka penulis menyatakan bahwa Perceived Ethics Learning memiliki pengaruh positif terhadap Ethical Culture. Hasil perhitungan T statistic membuktikan bahwa hipotesis tersebut benar karena T statisticnya lebih besar dari 1,64 .

Temuan dari penelitian ini juga dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen organisasi dalam melaksanakan Ethics Learning dan Ethical Culture di Universitas Lancang Kuning terhadap workplace behavior pada karyawan tetap maupun tidak tetap di tempat kerja. Hasil penelitian juga memberikan masukan dan dukungan mengenai pentingnya Ethics Learning dan Ethical Culture terhadap Workplace Behavior di Universitas Lancang Kuning. Terakhir, penelitian saat ini diharapkan dapat menjadi katalisasi dalam memberikan perhatian yang lebih baik untuk penelitian- penelitian yang akan datang dari para akademis dan praktis dalam menjalankan fungsi Ethics Learning dan Ethical Culture terhadap Workplace Behavior di Universitas Lancang Kuning.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the authors

Daftar Pustaka

- Abdillah, M. R., Lin, C. T., Anita, R., Suroto, B., & Hadiyati, H. (2018). Knowledge-sharing behavior among banking officers in Indonesia. *Journal of International Studies*, 11(2), 136-153.
- Abdillah, M. R., (2020). Effects of Altruistic Leadership on Knowledge Hiding among Subordinates : Testing a Dual Mediation Mechanism. (Doctoral dissertation, Da-Yeh University, Taiwan).
- Abdillah, M. R., Wu, W., Anita, R. (2020). Can Altruistic Leadership Prevent Knowledge-Hiding Behavior? Testing Dual Mediation Mechanisms. *Knowledge Management Research & Practice*.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behavior in Organization. Prentice Hall. New Jersey.
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Keith Davis, 2009, Human sBehavior at Work : Organizational Behavior, New York : McGraw-Hill
- Miftah Thoha. 2003, Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Miftah Thoha, 2011 Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Monge, Peter R and Noshir S. Contractor. 2003. Theories of Communication Networks. Oxford: Oxford University Press.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA : Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P.M., Bachrah, D.G & Bendoly. (2001). Attributions of the causes of group performance as an alternative explanation of the relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance. Journal of Applied Psychology Vol 6, 1285-1293.
- Putri dan Nurul. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins dan Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- West, Richard dan Turner, Lynn H. 2009. Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi (Introducing Communication Theory: Analysis and Application). Jakarta: Salemba Humanika.
- Zakiy, Muhammad. 2015. Pengaruh Ketidakpastian Psikologis Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Intensi Keluar dari Organisasi dengan Leader Member Exchange (LMX) Sebagai Variabel Pemoderasi. Tesis S2 Magister Manajemen Universitas Gajah Mada.