
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KERJA TIM DAN ETIKA KERJA PADA SAAT WORK FROM HOME (Studi Kasus PT. Bintang Dagang Internasional)

1st Rivaldi Achmad Sucipto, 2nd Diah Pranitasari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Jakarta, Indonesia

rivaldimujahid@gmail.com, nitadpranitasari@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kerja tim dan etika kerja pada saat work from home di PT Bintang Dagang Internasional,

Strategi penelitian ini menggunakan metode survei kuesioner penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan sampai dengan manajer PT. Bintang Dagang Internasional yang berjumlah 81 Orang. Sampel ditentukan berdasarkan teknik sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak populasi yang ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder. Metoda pengumpulan data dengan melakukan survei dan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya. Penelitian ini diuji menggunakan analisis jalur (path analysis) dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kerja tim karyawan sebesar 36,9%, 2) Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kerja tim sebesar 36,4%, 3) Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap etika kerja melalui kerja tim sebesar 0,137 dan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,533) , 4) Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap etika kerja melalui kerja tim sebesar 0,134, dan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,091, dan 5) Kerja tim memiliki pengaruh terhadap etika kerja sebesar 0,549 atau 54,9%.

Kata kunci : Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Kerja Tim, Etika Kerja

ABSTRACT

This study aimed to determine The Effect Of Organization Culture And Work Environment On Team Work And Work Ethics At Work From Home At PT Bintang Dagang Internasional.

This research strategy used a research questionnaire survey method with a quantitative approach. The population of this study were all employees up to the managers of PT Bintang Dagang Internasional, amounting to 81 people. The sample is determined based on the saturated sample technique, with the number of samples as much as the existing population. The data used in this study are primary and secondary data. The method of data collection is by conducting surveys and collecting as much data as possible. This study was tested using path analysis with the Structural Equation Modeling (SEM) method using SmartPLS 3.0.

The results of this study showed that: 1) Organizational culture has a direct effect on employee teamwork by 36.9%, 2) The work environment has a direct effect on teamwork by 36.4%, 3) Organizational culture has an indirect effect on work ethics through teamwork of

0.137 and has a direct effect of 0.533, 4) The work environment has an indirect effect on work ethics through teamwork of 0.134, and has a direct effect of 0.091, and 5) Teamwork has an effect on work ethics by 54.9%.

Key words: *Organization Culture, Work Environment, Team Work, Work Ethics*

I. PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting yang menjadi bagian serta tujuan bersama. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh bank dunia, Saat ini kualitas SDM di Indonesia berada peringkat 87 dari 157 negara, Sehingga ini merupakan masalah nasional yang sedang dihadapi oleh bangsa Indonesia.

Fenomena yang terjadi di Indonesia khususnya adalah persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan dibutuhkan sumber daya manusia yang besar serta didaya gunakan secara efektif dan efisien.

Dengan adanya wabah yang terjadi pada saat ini banyak pemilik usaha dihimbau untuk menghentikan seluruh atau mengurangi sebagian kegiatan usaha untuk mengurangi kemungkinan penyebaran Covid-19. Sehingga bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH) menjadi salah satu cara menjaga jarak untuk tetap produktif di tengah krisis. Tentu saja hal ini memiliki dampak dari sistem perkantoran itu sendiri, mulai dari sistem absen, jam kerja maupun sistem pembagian tugas kerja.

PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional ?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etika Kerja karyawan PT. Bintang Dagang Internasional ?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional ?
5. Bagaimana pengaruh Kerja Tim terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kerja Tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etika Kerja karyawan PT. Bintang Dagang Internasional.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kerja Tim terhadap Etika Kerja PT. Bintang Dagang Internasional.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. BUDAYA ORGANISASI

Menurut Robbins (2014:289) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi merupakan cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebagian dari budaya tersebut agar dapat diterima sebagai bagian dari organisasi.

2. LINGKUNGAN KERJA

Menurut Sedarmayati (2010:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas, alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

3. KERJA TIM

Hanaysha (2016 : 167–168) menyatakan tentang kerja tim, definisi yang sebelumnya dianggap bahwa kerja tim adalah pengumpulan beberapa karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini dibantah oleh Hanaysha yang menyatakan bahwa kerja tim adalah Jumlah orang yang bekerja sama untuk mencapai kesamaan tujuan. Antara karyawan dalam kelompok berbagi keterampilan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga semakin tinggi levelnya kolaborasi antara anggota tim, semakin tinggi kesempatan untuk belajar bersama dan juga meningkatkannya produktifitas. Bekerja dalam tim membuat karyawan merasa diberdayakan dan ini memotivasi karyawan untuk berkembang sendiri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalkan tingkat stres.

4. ETIKA KERJA

Menurut Sigit (2010:118) etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif.

III. METODA PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode survey. Metode penelitian survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat penelitian yang alamiah (bukan buatan), dan peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur, dan sebagainya. Teknik strategi dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. menurut Sugiyono (2016: 14) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan datanya menggunakan *instrument* penelitian, analisis data statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu karyawan dalam mengkordinir pengumpulan Kuesioner PT. Bintang Dagang Internasional dengan jangka waktu yang ditentukan.

1. SAMPEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan semua populasi yang ada pada PT. Bintang Dagang Internasional menjadi sampel yaitu sebanyak 81 responden. Yang terdiri dari beberapa posisi yaitu: Menejer, Supervisor, Staf dan Pelaksana.

2. DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Survei kuesioner adalah metode survei menggunakan kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu karyawan dalam mengkordinir pengumpulan Kuesioner PT. Bintang Dagang Internasional dengan jangka waktu yang ditentukan. Tehnik Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai tempat, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian, karena memiliki tujuan memperoleh data yang dibutuhkan (Sugiyono, 2014:85).

3. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian disusun dari sub indikator Budaya Organisasi, lingkungan kerja, kerja tim dan etika kerja yang disusun. Dalam menilai jawaban dari setiap pernyataan menggunakan skala likert. Skala Likert menurut Sugiyono (2016:96) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial.

Dalam instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner yang meliputi (1) Budaya Organisasi, (2) Lingkungan Kerja, (3) Kerja Tim, (4) Etika Kerja.

Dengan skala likert maka variabel akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun setiap pernyataan dan pertanyaan. Menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner dengan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan semua persepsi karyawan PT. Bintang Dagang Internasional. Tahap analisis dilakukan dengan cara *scoring*, dimana skor atau bobot nilai antara 1 sampai 4. Setiap jawaban responden akan dinilai.

METODE ANALISI DATA

Setelah data kuesioner terkumpul, data tersebut kemudian diubah menjadi data kuantitatif, dengan memberikan bobot skor berdasarkan skala likert. Dalam penelitian ini pengolahan dan penyajian data dalam bentuk diagram dengan menggunakan Structural Equation Modeling PLS (SEM PLS) menggunakan SmartPLS 3.0.

SEM PLS digunakan untuk memeriksa dan membenarkan suatu model bukan untuk merancang teori. Menurut (Santoso, 2011) SEM PLS merupakan sekumpulan Teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian simultan, hubungan ini dibangun antara satu atau beberapa variabel. (Byrne dan Barbara, 2010) juga mengungkapkan bahwa SEM PLS dapat digunakan alternatif lain yang lebih kuat dibandingkan dengan menggunakan regresi berganda, analisis jalur, analisis factor, analisis *time series*, dan analisis kovarian. Pada SEM PLS ada tiga tahap, yaitu model pengukuran (*Outer Model*), Evaluasi Goodness of Fit, dan Model Struktural (*Inner Model*).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 81 karyawan di PT. Bintang Dagang Internasional. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing masing karakteristik responden.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Bintang Dagang Internasional dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.1. Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentasi
Laki-laki	39	48%
Perempuan	42	52%
Total	81	100%

Sumber : data Primer diolah (2020)

Tabel diatas mempresentasikan karakteristik responden yang menjadi karyawan PT. Bintang Dagang Internasional dilihat dari presentasi jenis kelamin. Responden dalam penelitian ini sebanyak 81 orang yang terdiri dari 39 orang laki laki (48%) dan 42 orang perempuan (52%). Ini mempresentasikan bahwa jenis kelamin perempuan sebagai proporsi lebih besar dibandingkan jenis kelamin laki-laki yang berkerja di PT. Bintang Dagang Internasional.

b. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir karyawan PT. Bintang Dagang Internasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Hasil Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasi
SMA/Sederajat	11	13,58%
D3	17	20,98%
S1	48	59,25%
S2	5	6,17%
Total	81	100%

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Tabel diatas mempresentasikan karakteristik responden yang menjadi karyawan PT. Bintang Dagang Internasional dilihat dari presentasi Pendidikan terakhir. Responden dalam penelitian ini sebanyak 81 orang yang terdiri dari 11 orang dengan Pendidikan terakhir SMA/Sederajat (13,58%), 17 orang dengan pendidikan terakhirnya D3 (20,98%), 48 orang dengan Pendidikan terakhirnya S1 (59,25%), dan 5 orang dengan Pendidikan terakhirnya S2 (6,17%).

c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja setiap karyawan PT. Bintang Dagang Internasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Hasil Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi
<1 Tahun	44	54,32%
2-5 Tahun	37	45,67%
6-9 Tahun	5	6,17%
10 tahun	0	0%
Total	81	100%

Sumber : Data Primer diolah (2020)

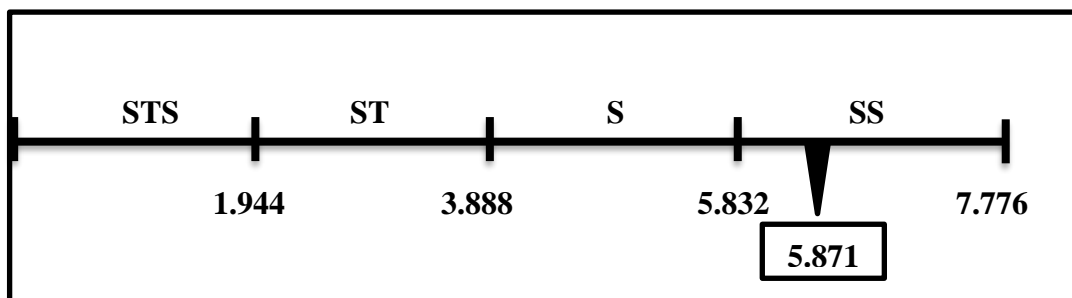
Tabel diatas mempresentasikan karakteristik responden yang menjadi karyawan PT. Bintang Dagang Internasional dilihat dari presentasi Pendidikan terakhir. Responden dalam penelitian ini sebanyak 81 orang yang terdiri dari 44 orang dengan masa kerja selama kurang dari 1 tahun

(54,32%), 37 orang dengan masa kerja antara 2-5 tahun (45,67%), 5 orang dengan masa kerja antara 6-9 tahun (6,17%), dan 0 orang dengan masa kerja lebih dari 10 tahun (0%).

2. DESKRIPSI DATA

a. Deskripsi data Budaya Organisasi (X1)

Untuk variabel eksogen Budaya Organisasi (X1) yang diajukan kepada 81 karyawan, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X1 = 24 \times 4 \times 81 = 7.776$. jumlah skor hasil pengumpulan data = 5.871, Dengan demikian kecerdasan emosional menurut persepsi 81 responden adalah $5.871 : 7.776 = 75,50\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4.1. Skala Likert Variabel Budaya Organisasi

b. Deskripsi data Lingkungan Kerja (X2)

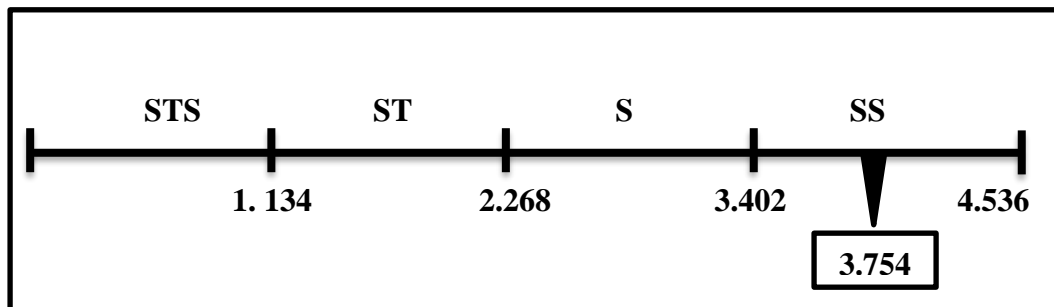
Untuk variabel eksogen lingkungan kerja (X2) yang diajukan kepada 81 karyawan, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $X2 = 17 \times 4 \times 81 = 5.508$ jumlah skor hasil pengumpulan data = 4.491, Dengan demikian kompensasi menurut persepsi 81 karyawan adalah $4.491 : 5.508 = 81,53\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4.2. Skala Likert Variabel Lingkungan Kerja

c. Deskripsi data Kerja Tim (Y)

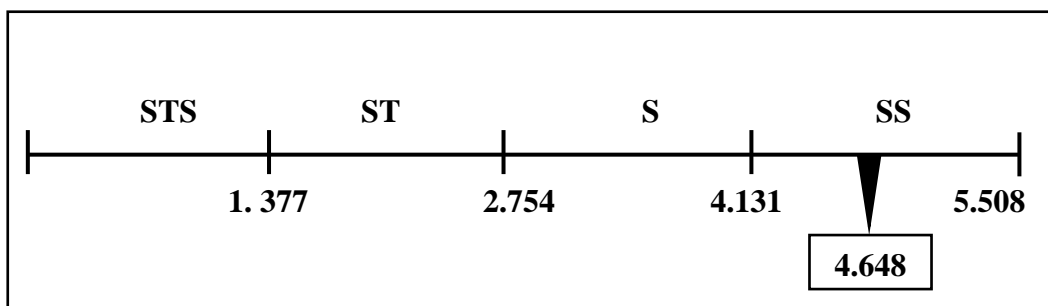
Untuk variabel endogen kerja tim (Y) yang diajukan kepada 81 karyawan, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $Y = 14 \times 4 \times 81 = 4.536$. jumlah skor hasil pengumpulan data = 3.754, Dengan demikian keterikatan kerja menurut persepsi 81 responden adalah $3.754 : 4.536 = 82,76\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4.3. Skala Likert Variabel Kerja Tim

d. Deskripsi data Etika Kerja (Z)

Untuk variabel endogen etika kerja (Z) yang diajukan kepada 81 karyawan, diperoleh jumlah kriterium jika setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi sebesar $Y = 17 \times 4 \times 81 = 5.508$. jumlah skor hasil pengumpulan data = 4.648, Dengan demikian keterikatan kerja menurut persepsi 81 responden adalah $4.648 : 5.508 = 84,38\%$ dari kriteria yang ditetapkan. Hasil tersebut dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Gambar 4.4. Skala Likert Variabel Etika Kerja

HASIL PENGUKURAN MODEL PENGUKURAN ATAU OUTER MODEL

a. Uji Validitas

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* validitas diatas 0,5 dan apabila nilai *loading factor* kurang dari 0,5 maka dapat dikatakan tidak valid. Pengujian ini menggunakan bantuan program SmartPLS 3.0. Berikut ini hasil pengolahan data untuk pernyataan instrumen budaya organisasi, lingkungan kerja, kerja tim dan etika kerja.

Tabel 4.4.

Validitas Instrumen tahap tiga per butir variabel budaya organisasi (X1)

Variabel	Pernyataan	Loading factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Budaya Organisasi (BO)	BO.1	0,642	0,5	Valid
	BO.6	0,575	0,5	Valid
	BO.11	0,536	0,5	Valid
	BO.15	0,619	0,5	Valid

	BO.16	0,737	0,5	Valid
	BO.17	0,688	0,5	Valid
	BO.21	0,766	0,5	Valid
	BO.22	0,788	0,5	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada semua pernyataan instrumen variabel budaya organisasi tersebut memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan semua pernyataan tersebut valid. Pada variabel budaya organisasi nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,788 pada pernyataan BO.22 yaitu Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tertata dan tepat pada waktunya.

Berikut pengolahan data untuk pernyataan lingkungan kerja yang terdiri dari 7 pernyataan.

Tabel 4.5.

Validitas Instrumen tahap tiga per butir variabel lingkungan kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	Loading factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,682	0,5	Valid
	LK.2	0,718	0,5	Valid
	LK.4	0,737	0,5	Valid
	LK.7	0,557	0,5	Valid
	LK.11	0,655	0,5	Valid
	LK.14	0,618	0,5	Valid
	LK.15	0,554	0,5	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data tahap tiga dapat dilihat pada semua pernyataan instrumen variabel lingkungan kerja tersebut memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan semua pernyataan tersebut valid. Pada variabel lingkungan kerja nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,737 pada pernyataan LK.4 yaitu Pencahayaan ditempat saya bekerja cukup, sehingga tidak menghambat pekerjaan.

Berikut pengolahan data untuk pernyataan kerja tim yang terdiri dari 9 pernyataan.

Tabel 4.6.

Validitas Instrumen tahap tiga per butir variabel kerja tim (Y)

Variabel	Pernyataan	Loading factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Kerja Tim (KT)	KT.1	0,782	0,5	Valid
	KT.2	0,754	0,5	Valid
	KT.3	0,603	0,5	Valid
	KT.4	0,593	0,5	Valid
	KT.5	0,555	0,5	Valid
	KT.6	0,590	0,5	Valid
	KT.7	0,668	0,5	Valid
	KT.8	0,519	0,5	Valid
	KT.11	0,580	0,5	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data tahap tiga dapat dilihat pada semua pernyataan instrumen variabel kerja tim tersebut memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan semua pernyataan tersebut valid. Pada variabel kerja tim nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,782 pada pernyataan KT.1 yaitu Kami bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas.

Berikut pengolahan data untuk pernyataan etika kerja yang terdiri dari 8 pernyataan.

Tabel 4.7.
Validitas Instrumen tahap tiga per butir variabel etika kerja (Z)

Variabel	Pernyataan	Loading factor	Rule of Thumb	Kesimpulan
Etika Kerja (EK)	EK.1	0,764	0,5	Valid
	EK.3	0,655	0,5	Valid
	EK.9	0,675	0,5	Valid
	EK.10	0,751	0,5	Valid
	EK.11	0,543	0,5	Valid
	EK.13	0,655	0,5	Valid
	EK.14	0,643	0,5	Valid
	EK.17	0,568	0,5	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data tahap tiga dapat dilihat pada semua pernyataan instrumen variabel etika kerja tersebut memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5, Dengan demikian dapat dikatakan semua pernyataan tersebut valid. Pada variabel etika kerja nilai *loading factor* terbesar yaitu 0,764 pada pernyataan EK.1 yaitu Saya bersyukur atas pekerjaan yang saya jalani dan menjalankannya dengan ikhlas.

b. Uji Validitas Diskriminan

Nilai ini bisa didapat dengan cara membandingkan nilai *loading factor* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading factor* dengan konstruk yang lain.

Tabel 4.8.
Nilai *loading factor* untuk Validitas diskriminan

	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kerja Tim	Etika Kerja
BO.1	0,642	0,473	0,466	0,431
BO.6	0,575	0,510	0,510	0,372
BO.11	0,536	0,489	0,514	0,415
BO.15	0,619	0,243	0,308	0,301
BO.16	0,737	0,336	0,419	0,286
BO.17	0,688	0,196	0,338	0,253
BO.21	0,766	0,274	0,308	0,394
BO.22	0,788	0,403	0,495	0,492
LK.1	0,267	0,682	0,301	0,257
LK.2	0,310	0,718	0,404	0,317

LK.4	0,352	0,737	0,419	0,423
LK.7	0,241	0,557	0,347	0,286
LK.11	0,327	0,655	0,423	0,492
LK.14	0,435	0,618	0,490	0,507
LK.15	0,343	0,554	0,394	0,285
KT.1	0,500	0,525	0,782	0,512
KT.2	0,523	0,526	0,754	0,484
KT.3	0,426	0,366	0,603	0,284
KT.4	0,456	0,553	0,593	0,536
KT.5	0,357	0,394	0,555	0,341
KT.6	0,474	0,469	0,590	0,565
KT.7	0,337	0,462	0,668	0,509
KT.8	0,379	0,450	0,519	0,518
KT.11	0,363	0,366	0,580	0,419
EK.1	0,470	0,284	0,380	0,764
EK.3	0,238	0,319	0,450	0,655
EK.9	0,427	0,383	0,458	0,675
EK.10	0,460	0,372	0,535	0,751
EK.11	0,233	0,450	0,362	0,543
EK.13	0,284	0,432	0,484	0,655
EK.14	0,216	0,278	0,382	0,643
EK.17	0,377	0,237	0,363	0,568

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* pada setiap variabel laten lebih besar dari nilai *loading factor* variabel yang lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel laten mampu memprediksi indikatornya lebih baik daripada variabel laten yang lainnya.

c. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka untuk pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Pengujian Reliabilitas dapat dilihat berdasarkan nilai Cronbach's alpha harus lebih dari 0,6 dan nilai *composite reliability* harus lebih dari 0,7. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composit Reliability</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,868	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,860	0,7	Reliabel
Kerja Tim	0,855	0,7	Reliabel
Etika Kerja	0,835	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen *Cronbach's alpha*

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Rule of Thumb</i>	Kesimpulan
Budaya Organisasi	0,826	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,814	0,6	Reliabel
Kerja Tim	0,812	0,6	Reliabel
Etika Kerja	0,768	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

EVALUASI GOODNESS OF FIT

Setelah dilakukan pengolahan data dengan model fit dapat kita liat hasilnya pada tabel sebagai berikut:

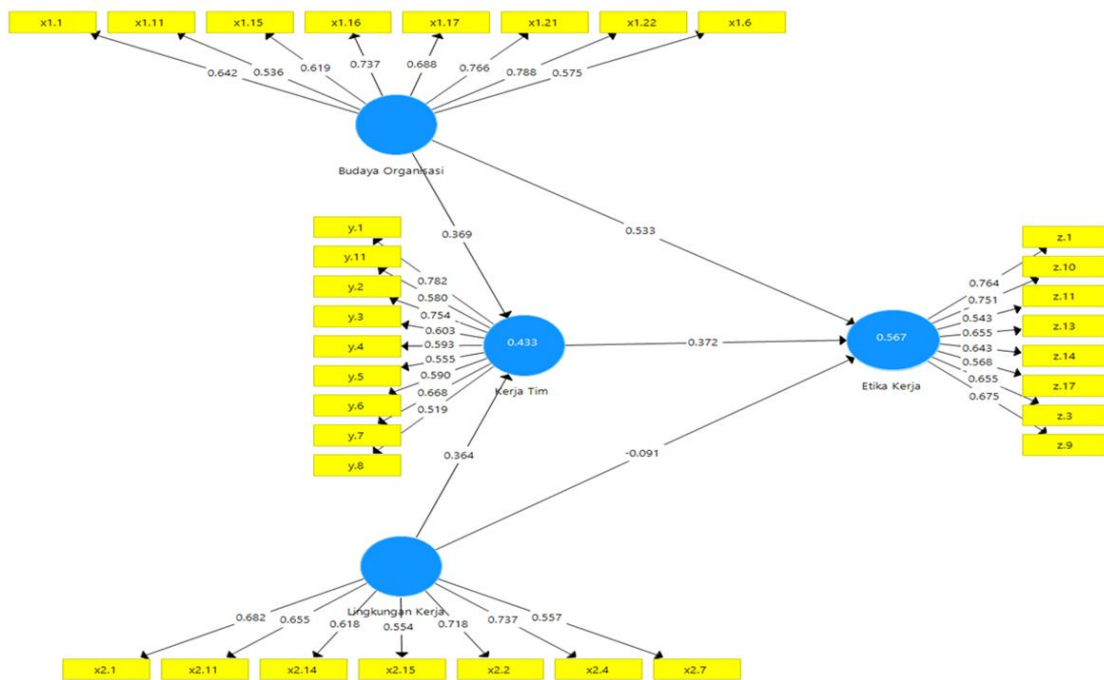
Tabel 4.11. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
NFI	0,546	0,546

Sumber: Data diolah, 2020

HASIL PENGUKURAN MODEL STRUKTURAL ATAU INNER MODEL

a. Koefisien jalur atau Path Coefficient



Gambar 4.4. Outer Loading SmartPLS 3.0

Sumber : Output SmartPLS, diolah 2020

Berdasarkan bagan diatas dapat kita lihat bahwa setiap varibel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan berpengaruh terhadap variabel intervening. Pada variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel kerja tim sebesar 0,369 atau 36,9%. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada PT. Bintang Dagang Internasional berpengaruh terhadap kerja tim karyawan.

Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kerja tim sebesar 0,364 atau 36,4%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kerja tim yang ada di PT. Bintang Dagang Internasional.

Pada variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel etika kerja sebesar 0,533 atau 53,3%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi di PT. Bintang Dagang Internasional memiliki pengaruh terhadap etika kerja.

Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap etika kerja sebesar 0,091 atau 0,1%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap etika kerja yang ada di PT. Bintang Dagang Internasional.

Pada variabel kerja tim berpengaruh terhadap etika kerja sebesar 0,372 atau 37,2%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kerja tim yang ada di PT. Bintang Dagang Internasional.

Untuk variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kerja tim sebesar 0,433 atau 43%, sedangkan 57% kerja tim dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai 0,433 dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kerja tim memiliki nilai yang kuat. Karena semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat.

Untuk variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kerja tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel etika kerja sebesar 0,567 atau 56%, sedangkan 44% etika kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan nilai 0,567 dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kerja tim memiliki nilai yang kuat. Karena Semakin mendekati nilai +1, hubungan kedua konstruk semakin kuat. Hubungan yang makin mendekati -1 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif. (Hair et al., 2017).

b. Pengaruh Tidak langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4.12. *Indirect Effect*

	Etika kerja
Budaya Organisasi	0,137
Lingkungan Kerja	0,135

Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap etika kerja melalui variabel mediasi kerja tim sebesar 0,137 dan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,533, yang dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil di bandingkan pengaruh langsung, yang artinya variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kerja tim tidak efektif.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap etika kerja melalui variabel mediasi kerja tim sebesar 0,135, dan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,091 yang dimana pengaruh tidak langsung lebih besar di bandingkan pengaruh langsung, yang artinya variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kerja tim efektif.

c. R Square (R^2)

Dari hasil pengolahan data diatas nilai R square variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kerja tim sebesar 0,433 itu artinya bahwa variabel dependen mampu mempengaruhi variabel independent sebesar 43%, sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. dan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kerja tim secara bersama-sama mempengaruhi variabel etika kerja sebesar 0,567 itu artinya bahwa variabel dependen dan variabel independent mampu mempengaruhi variabel intervening sebesar 56%, sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan yang kuat. Nilai R Square 0,75 berarti kuat, 0,50 berarti kuat, dan 0,25 berarti lemah (Hair et al., 2014).

V. SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, adapun beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kerja tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional sebesar 0,369 atau 36,9%.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kerja tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional sebesar 0,364 atau 36,4%.
3. Budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap etika kerja melalui kerja tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional sebesar 0,137 dan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,533, yang dimana pengaruh tidak langsung lebih kecil di bandingkan pengaruh langsung, yang artinya variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kerja tim tidak efektif atau tidak signifikan.
4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap etika kerja melalui kerja tim karyawan PT. Bintang Dagang Internasional sebesar 0,134, dan memiliki pengaruh langsung sebesar 0,091 yang dimana pengaruh tidak langsung lebih besar di bandingkan pengaruh langsung, yang artinya variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kerja tim efektif atau signifikan.
5. Kerja tim memiliki pengaruh terhadap etika kerja karyawan PT. Bintang Dagang Internasional sebesar 0,549 atau 54,9%.

DAFTAR REFERENSI

- Robbins, S. P., & M. C. (2014). *Manajemen Jilid 1/Stephen P Robbins dan Mary Coulter*. Diterjemahkan Oleh Bob Sabran, wibi Hardani.-Ed.10,Cet 13. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanaysha, J. (2016). *Sosial And Behavior Sciences*. Kuala Lumpur: Procedia.
- Sigit, Soehardi. (2010). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Campuran*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan Campuran*. Bandung: Alfabeta
- Byrne, Barbara M, 2010. *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, 2nd ed. New York : Routledge Taylor & Francis Group*
- Santoso, Singgih, 2011. *Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi dengan AMOS 18*. Jakarta : Penerbit PT Elex Media Komputindo