

PENGARUH ETIKA PERUSAHAAN DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN PT TELKOM WILAYAH ACEH

Agus Friadi¹, Said Musnadi^{*2}, Djuraidin Ismail³

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: said.musnadi@feb.unsyiah.ac.id ^{*2}

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of corporate ethics and employee empowerment on organizational commitment as well as its impact on the organizational citizenship behavior of PT Telkom regional Aceh. The study conducted of 218 employees of the corporate. The data collected by questionnaire and then the data is analyzed by statistical means of structural equation model (SEM). The study found that corporate ethics has a positive and significant effect on the organizational commitment and OCB. In contrast, the employee empowerment has no effect on organizational commitment, but it has a positive and significant effect on OCB. The organizational commitment mediates the effect of corporate ethics and employee empowerment on OCB of the employee of the corporation.

KEYWORDS : *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Corporate Ethics and Employee Empowerment.*

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa telekomunikasi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Aceh, memegang peranan penting dalam menyelenggarakan layanan publik bidang komunikasi di Aceh. Karena itu upaya peningkatan kinerja perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya sangat diperlukan. Namun demikian, upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak terlepas dari dukungan seluruh karyawan yang ada. Dalam prakteknya, setiap karyawan diharapkan mampu memiliki sikap dan perilaku yang mendukung upaya peningkatan kinerja perusahaan yakni perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Perilaku kewargaan organisasi adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Purba & Nina, 2004). Dengan adanya perilaku kewargaan organisasi setiap karyawan tidak hanya diharapkan dapat saling bersinergi dalam melaksanakan pekerjaan mereka, tetapi juga dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Perilaku karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya komitmen organisasi dan penilaian mereka terhadap etika perusahaan. Selain itu, pemberdayaan karyawan di tempat kerja juga dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan individu pada organisasi tercermin dari adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan atas nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk mengusahakan yang terbaik untuk organisasi, dan adanya keinginan yang pasti untuk mempertahankan keikutsertaan dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Selanjutnya etika perusahaan berkaitan dengan persepsi karyawan terhadap praktek etika perusahaan tempat mereka bekerja (Barnett & Vaicys, 2000; Jin & Drozdenko, 2010).

Etika perusahaan terdiri dari etika eksternal, etika internal dan etika karyawan (Chun et al., 2013). Etika eksternal berkaitan dengan etika perusahaan terhadap lingkungan eksternal perusahaan, seperti masyarakat dan *stakeholder* terkait lainnya yang berada diluar lingkungan perusahaan. Selanjutnya etika internal berkaitan dengan etika dalam perusahaan. Dalam hal ini antara lain meliputi peraturan kerja dan prinsip-prinsip nilai etis perusahaan. Etika karyawan berkaitan dengan etika yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, selain etika perusahaan, pemberdayaan karyawan juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Pemberdayaan karyawan adalah pemberian tanggungjawab dan wewenang dari atasan kepada karyawan, yang melibatkan adanya *sharing* informasi dan pengetahuan untuk memandu karyawan dalam bertindak sesuai dengan tujuan organisasi (Baron dan Rue, 2007). Pemberdayaan karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi (Chegini dan Kheradmand, 2013). Rawat (2011) juga menemukan bahwa pemberdayaan di tempat kerja berhubungan positif dengan komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja..

Hasil pengamatan peneliti terhadap beberapa karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Aceh diperoleh informasi bahwa perilaku kewargaan organisasi (OCB) karyawan berbeda satu sama lain. Tidak semua karyawan mampu bekerja sama secara baik dan mau saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagian pegawai kurang peduli pentingnya penyelesaian tugas secara tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika perusahaan dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Aceh.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Pengaruh Etika Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja terkait dengan penilaian mereka terhadap etika perusahaan. Sharma et al. (2009) menyatakan bahwa komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja berhubungan positif dan konstruk etika perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Roberts & Dowling (2002) yang menyatakan bahwa etika perusahaan berkontribusi positif terhadap pembentukan komitmen organisasi dikalangan karyawan perusahaan. Artinya, semakin baik etika perusahaan akan semakin tinggi pula komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi perusahaan tersebut. Hunt et al. (2009) juga menemukan bahwa etika perusahaan dan komitmen organisasi dikalangan karyawan memiliki hubungan positif. Hal ini sesuai dengan pendapat Singhapakdi et al. (1999) yang menyatakan bahwa etika perusahaan dapat mempercepat komitmen karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi

Pemberdayaan (*empowerment*) dapat dilihat sebagai sebagai suatu hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Pemberdayaan melibatkan pemberian wewenang untuk mengambil keputusan dan pemberian tanggung jawab dan manajer kepada karyawan. Pemberdayaan melebihi delegasi wewenang. Karyawan diperlakukan sebagai mitra kerja sehingga ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab atas asset perusahaan. Dengan pemberdayaan, karyawan diberi kemampuan dan kesempatan untuk merencanakan, mengimplementasikan, dan mengendalikan implementasi dari rencana pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan atau tanggung jawab kelompok (Nangoi, 2001). Pada akhirnya, pemberdayaan dapat berdampak pada rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Adanya hubungan antara pemberdayaan dengan komitmen organisasi seperti ditemukan oleh Chegini dan Kheradmand (2013) dalam penelitian mereka di Iran, yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Sebelumnya penelitian Rawat (2011) juga memberikan kesimpulan yang sama bahwa pemberdayaan di tempat kerja berhubungan positif dengan komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Ketika karyawan memperlihatkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung berkontribusi ekstra terhadap perusahaan dan mau melaksanakan pekerjaan melebihi beban kerja yang diberikan kepada mereka (Podsakoff et al., 2000). Mossholder, Richardson, dan Settoon (2011) menyatakan bahwa sikap saling membantu sebagai salah satu indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) muncul dari tiga motif yang berbeda yaitu kesamaan, kesetaraan dan kebutuhan dan ketiga motif tersebut dipengaruhi oleh sistem sumber daya manusia organisasi. Sistem sumber daya manusia meningkatkan komitmen terhadap organisasi serta

mempercepat solidaritas di antara sesama anggota organisasi yang pada gilirannya dapat mendorong terbentuknya komitmen kolektif di kalangan karyawan perusahaan.

Organ et al. (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu determinan penting bagi *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Meyer et al. (2002) yang menyimpulkan terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dalam kaitannya dengan keberadaan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara etika perusahaan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), Chun, Shin, Choi, and Kim (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai faktor intervening yang menjelaskan hubungan antara etika perusahaan dengan perilaku karyawan. Baker et al. (2012) juga menyimpulkan bahwa dalam hubungan antara etika perusahaan dengan OCB, komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator variabel.

Pengaruh Etika Perusahaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penilaian karyawan terhadap etika perusahaan dapat berdampak pada perilaku OCB karyawan yang bersangkutan. Ketika praktik etika yang berlaku dalam suatu perusahaan dipersepsikan secara baik oleh karyawan, maka karyawan akan cenderung berperilaku lebih baik karena mereka mereka cocok dengan kebijakan atau praktek etika yang dijalankan oleh perusahaan. Sebaliknya, ketika etika perusahaan dipersepsikan kurang baik, maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada dalam lingkungan perusahaan tersebut dikarenakan ada perbedaan nilai yang ia miliki dengan nilai etis yang dimiliki perusahaan. Etika perusahaan terdiri dari etika eksternal, etika internal dan etika karyawan (Chun et al., 2013). Etika eksternal berkaitan dengan etika perusahaan terhadap lingkungan eksternal perusahaan, seperti masyarakat dan *stakeholder* terkait lainnya yang berada diluar lingkungan perusahaan. Selanjutnya etika internal berkaitan dengan etika dalam perusahaan. Dalam hal ini antara lain meliputi peraturan kerja dan prinsip-prinsip nilai etis perusahaan. Etika karyawan berkaitan dengan etika yang harus dijunjung tinggi oleh karyawan

Adanya keterkaitan antara etika perusahaan dengan perilaku OCB dikalangan karyawan sesuai dengan temuan penelitian Obalola et al. (2012) dan Saleem (2014) yang menemukan bahwa penilaian karyawan terhadap etika perusahaan dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan perilaku OCB. Penelitian Lau et al. (2017) juga menemukan bahwa etika perusahaan berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan. Demikian pula halnya dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Nasrabadi dan Arbabian (2015) yang menyimpulkan bahwa penelitian karyawan terhadap etika dan nilai-nilai yang berlaku pada perusahaan berpengaruh terhadap komitmen dan kualitas hasil kerja mereka..

Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Pemberdayaan karyawan juga dapat pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini sudah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagheri, Matin dan Amighi (2011) bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Gorji dan Ranjbar (2013) juga menyimpulkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sebelumnya penelitian Borghei et al. (2010) juga menemukan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan perilaku OCB. Semakin baik penilaian karyawan terhadap pemberdayaan akan semakin baik pula komitmen atau rasa keterikatan mereka dan perilaku kerja mereka pada organisasi tempat mereka bekerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Telkom wilayah Aceh. Sampel penelitian sebanyak 218 orang karyawan perusahaan tersebut yang diambil secara sensus. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik *structural equation model* (SEM) yang dioperasikan dengan software AMOS (*Analysis of Moment Structure*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Etika perusahaan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan OCB. Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh secara langsung terhadap OCB. Sehingga keberadaan komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai variabel *intervening* (perantara) antara etika perusahaan dan pemberdayaan karyawan di satu sisi dengan OCB di sisi lain. Dengan kata lain, etika perusahaan dan pemberdayaan tidak hanya dapat berpengaruh secara langsung terhadap OCB, tetapi juga dapat melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (perantara).

Nilai koefisien jalur masing-masing konstruk eksogen terhadap komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,465 untuk etika perusahaan dan sebesar 0,115 untuk pemberdayaan karyawan. Angka tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap komitmen organisasi sebesar 21,62 persen, dan pengaruh langsung (*direct effect*) pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi sebesar 1,32 persen.

Selanjutnya nilai koefisien jalur kedua konstruk eksogen terhadap OCB masing-masing sebesar 0,349 untuk etika perusahaan dan sebesar 0,310 untuk pemberdayaan karyawan. Mengacu pada nilai koefisien masing-masing variabel dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB sebesar 12,18 persen, dan pengaruh langsung (*direct effect*) pemberdayaan karyawan terhadap perilaku OCB sebesar 9,61 persen. Nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sebesar 0,448. Angka ini dapat diartikan bahwa pengaruh langsung (*direct effect*) komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sebesar 20,07 persen.

Koefisien jalur etika perusahaan terhadap komitmen organisasi 0,465 dan koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sebesar 0,448. Dengan demikian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB melalui komitmen organisasi sebesar 20,83 persen, lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) etika perusahaan terhadap perilaku OCB sebesar 12,18 persen. Dengan demikian dapat diartikan bahwa keberadaan komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh etika perusahaan terhadap perilaku OCB.

Koefisien jalur pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,115 dan nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sebesar 0,310 sehingga pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) pemberdayaan karyawan terhadap perilaku OCB melalui komitmen organisasi sebesar 5,15 persen ($0,115 \times 0,448$). Angka ini juga lebih kecil bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) pemberdayaan karyawan terhadap perilaku OCB sebesar 9,61 persen. Sehingga dapat dimaknai bahwa komitmen organisasi tidak memperkuat pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap perilaku OCB.

Etika perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,465 dan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya perbaikan persepsi karyawan terhadap etika perusahaan tersebut secara nyata dapat meningkatkan komitmen organisasi. Karyawan dengan penilaian relatif baik terhadap etika perusahaan memiliki komitmen atau rasa keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan tersebut.

Selanjutnya pemberdayaan karyawan juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT Telkom wilayah Aceh, ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,115. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan dengan nilai *p-value* sebesar $0,114 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa kendatipun pemberdayaan karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi, namun peningkatan komitmen organisasi sebagai akibat pemberdayaan karyawan tidak nyata. Kondisi ini disebabkan selama ini penempatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut sudah mempertimbangkan latar belakang tingkat pendidikan, keterampilan dan kemampuan kerja. Sehingga penilaian terhadap pemberdayaan karyawan tidak lagi mampu meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan tersebut.

Etika perusahaan dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur masing-masing variabel sebesar 0,349 untuk etika perusahaan dan sebesar 0,310 untuk pemberdayaan karyawan. Nilai *p-value* masing-masing variabel sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa peningkatan persepsi karyawan terhadap etika perusahaan dan pemberdayaan karyawan secara nyata dapat berdampak pada peningkatan perilaku OCB dikalangan karyawan perusahaan tersebut. Sebaliknya penurunan persepsi terhadap etika perusahaan dan pemberdayaan karyawan juga berdampak nyata pada penurunan perilaku OCB mereka.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Secara statistik pengaruh positif dan signifikan dimaksud ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap OCB sebesar 0,448 dan nilai *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa semakin tinggi baik komitmen seseorang karyawan akan semakin baik pula perilaku OCB karyawan tersebut. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang kurang baik akan cenderung memiliki OCB yang kurang baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Etika perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen atau rasa keterikatan karyawan pada PT Telkom wilayah Aceh. Semakin baik penilaian terhadap etika perusahaan semakin tinggi pula rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Sebaliknya penilaian yang kurang baik terhadap etika perusahaan dapat berdampak pada penurunan komitmen organisasi.
2. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen atau rasa keterikatan karyawan pada PT Telkom wilayah Aceh. Penilaian karyawan terhadap program pemberdayaan mereka pada perusahaan tersebut dapat berdampak baik bagi pembentukan komitmen, namun peningkatan komitmen sebagai akibat pemberdayaan karyawan tidak begitu nyata. Hal ini disebabkan penempatan karyawan pada perusahaan tersebut pada umumnya selalu didasarkan pada latar belakang pendidikan, keterampilan dan kemampuan kerja.
3. Etika perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Semakin baik penilaian terhadap etika perusahaan akan semakin baik pula perilaku OCB karyawan perusahaan tersebut. Sebaliknya ketika penilaian terhadap etika perusahaan menurun, akan dapat berdampak buruk pada perilaku OCB.
4. Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Penilaian karyawan terhadap program pemberdayaan mereka pada perusahaan tersebut dapat berdampak baik bagi pembentukan perilaku OCB mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Semakin baik persepsi terhadap program pemberdayaan karyawan akan semakin baik pula perilaku OCB.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Karyawan dengan komitmen atau rasa keterikatan yang lebih tinggi terhadap perusahaan tersebut akan memiliki perilaku OCB yang lebih baik pula, dibandingkan dengan karyawan dengan komitmen relatif rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi salah satu faktor penentu utama perilaku OCB karyawan perusahaan tersebut.
6. Etika perusahaan berpengaruh terhadap perilaku OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Keberadaan komitmen organisasi dapat memperkuat pengaruh etika perusahaan terhadap perilaku OCB. Efek mediasi yang dimunculkan oleh komitmen organisasi adalah mediasi parsial.
7. Pemberdayaan karyawan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap perilaku OCB karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Dalam hal ini, komitmen organisasi juga memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap perilaku OCB. Efek mediasi yang dimunculkan oleh komitmen organisasi adalah mediasi parsial.

Saran-saran

Mengacu pada kesimpulan yang diuraikan di atas, maka yang menjadi saran dan rekomendasi penelitian ini sebagai berikut.

1. Pimpinan PT Telkom wilayah Aceh harus mampu meningkatkan perilaku OCB karyawannya. Upaya peningkatan perilaku OCB harus berorientasi pada peningkatan kemampuan karyawan untuk selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas bersama di tempat kerja. Kembangkan rasa kekeluargaan diantara sesama karyawan perusahaan berikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengambil inisiatif pelaksanaan pekerjaan secara lebih profesional sesuai dengan kemampuan kerja yang mereka memiliki.
2. Pimpinan PT Telkom wilayah Aceh harus dipandang perlu meningkatkan komitmen atau rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan tersebut. Secara operasional upaya peningkatan komitmen karyawan dapat

dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan bersahabat di antara sesama karyawan, adanya peraturan kerja yang mengikat setiap karyawan, kejelasan wewenang dan tanggung jawab dan lain sebagainya. Selain itu, upaya peningkatan komitmen atau rasa keterikatan karyawan juga dapat dilakukan melalui kebijakan kompensasi yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

3. Tingkatkan program pemberdayaan karyawan yang selama ini sudah dinilai baik oleh sebagian besar karyawan PT Telkom wilayah Aceh. Secara operasional, perbaikan program pemberdayaan dapat dilakukan melalui pemberian wewenang yang lebih fleksibel bagi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, adanya kepercayaan atasan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya dan berikan kebebasan bagi karyawan untuk mengemukakan ide dan pendapat mereka sehubungan dengan penyelesaian tugas yang dibebankan kepada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Baker, T. L., Hunt, T. G., & Andrews, M. C. (2012). Promoting ethical behavior and organizational citizenship behaviors: The influence of corporate ethical values. *Journal of Business Research*, 59(7), 849-857.
- Barnett, T., & Vaicys, C. (2000). The moderating effect of individuals' perceptions of ethical work climate on ethical judgments and behavioral intentions. *Journal of Business Ethics*, 27: 351-362.
- Baron, L.L., & Rue, L.W. (2007) *Human Resource Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Chun, J. S., Shin, Y., Choi, J. N., & Kim, M. S. (2013). How does corporate ethics contribute to firm financial performance? The mediating role of collective organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Management*, 39(4), 853-877.
- Jin, K. G., & Drozdenko, R. G. (2010). Relationships among perceived organizational core values, corporate social responsibility, ethics, and organizational performance outcomes: An empirical study of information technology professionals. *Journal of Business Ethics*, 92: 341-359.
- Lau, P. Y. Y., Tong, J. L. Y. T., Hsu, Y-C., & Chong, C. L. (2017). Ethical work climate, employee commitment and proactive customer service performance: Test of the mediating effects of organizational politics, *Journal of Retailing and Consumer Services* 35, 20-26.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2012). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mossholder, K. W., Richardson, H. A., & Settoon, R. P. (2011). Human resource systems and helping in organizations: A relational perspective. *Academy of Management Review*, 36: 33-52.
- Nasrabadi, A., & Arbabian, A. (2015). The effects of professional ethics and commitment on audit quality, *Management Science Letters* 5, 1023-1028.
- Obalola, M., Aduloju, K., & Olowukejo, F. (2012). Organizational Commitment and Corporate Ethical Values: Exploring the Nexus between Employees' Psychological Contract and Firms' Ethical Behaviour in the Nigerian Insurance Industry, *Journal of Management and Sustainability* 2(1), 43-56
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26: 513-563.
- Purba, Eflina dan Ali Nina (2004) Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior, *Makara, Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Roberts, P. W., & Dowling, G. R. (2002). Corporate reputation and sustained superior financial performance. *Strategic Management Journal*, 23: 1077-1093.

- Saleem, F. (2014). Impact of Corporate Ethical Values on Employees' Behaviour: Mediating Role of Organizational Commitment Farida Saleem, *Pakistan Journal of Psychological Research*, 29(1), 245-263.
- Sharma, D., Borna, S., & Stearns, J. M. (2009). An investigation of the effects of corporate ethical values on employee commitment and performance: Examining the moderating role of perceived fairness. *Journal of Business Ethics*, 89(2), 251-260.
- Singhapakdi, A., Vitell, S. J., & Franke, G. R. (1999). Antecedents, consequences, and mediating effects of perceived moral intensity and personal moral philosophies. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(1), 19-36..