

***The Role of Company Responsibility on Employee Commitment through Work Ethics and Organizational Climate at Goods Procurement Services Companies In Cilegon City***

**Sanudin, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto**

Universitas Bina Bangsa  
ademanggalahardianto78@gmail.com

---

**Article History**

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

---

**Abstract**

*Employee commitment is built from an employment agreement. The aim research is to develop innovative human resource management strategies. This research is quantitative research with primary data as the main data. The research population is employees of service companies in the city of Cilegon. The sampling technique uses a random technique for a part time or full time. The data collection technique used a digital questionnaire, and 185 respondents. The analysis tool uses the Partial Least Square (PLS) approach which contains strong, medium and small, and to measure the strength of the model. The research results include 1) corporate responsibility has a positive effect on work ethics and organizational climate, 2) work ethics has a positive effect on employee commitment. The conclusion is an employee commitment can be built by involving mediating as partial mediation and full mediation.*

**Keywords:** *Corporate Responsibility, Work Ethics, Organizational Climate, Corporate Responsibility*

**Abstrak**

Komitmen karyawan merupakan komitmen yang dibangun dari perjanjian kerja. Tujuan penelitian adalah untuk membangun inovasi strategi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer sebagai data utama. Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan jasa di kota Cilegon. Teknik sampling menggunakan Teknik random (acak) pada karyawan yang bekerja part time atau full time. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner digital, dan terkumpul 185 jawaban responden. Alat analisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang berisi kekuatan hubungan antar variable (kuat, sedang, dan kecil), dan untuk mengukur kekuatan model. Hasil penelitian antara lain: (1) tanggung jawab perusahaan berpengaruh positif pada etika kerja dan iklim organisasi; dan (2) etika kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan. Simpulan penelitian ini yaitu komitmen karyawan dapat dibangun dengan melibatkan etika kerja sebagai mediasi parsial dan iklim organisasi mempengaruhi sebagai mediasi penuh.

**Kata kunci:** *Tanggung Jawab Perusahaan, Etika Kerja, Iklim Organisasi, Tanggung Jawab Perusahaan*



## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan badan hukum berdiri dari persekutuan modal, perjanjian, kegiatan operasional mengikuti persyaratan undang-undang dan peraturan pelaksanaannya. Susanty (2022) menyatakan bahwa perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha dibudang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan tanggungjawab social dan lingkungannya sebagaimana dituangkan Undang- Undang Nomor 40 tahun 2007, dan sebagai bentuk komitmen perusahaan berperan dalam pembangunan ekonomi dan peningkatan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat. Tanggung jawab perusahaan pada perubahan lingkungan mendorong dan mempersiapkan ramah lingkungan sebagai upaya mengurangi dampak negative pada lingkungan dalam menjalankan operasional perusahaan. Antika & Suryani (2024) menyatakan Perusahaan dapat memperbaiki perilaku *green service* dengan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, mengurangi limbah, dan mengembangkan produk yang lebih ramah lingkungan. Upaya ramah dengan lingkungan mengindikasikan komitmen perusahaan dan sebagai bentuk kontribusi perlindungan social.

Selain perlindungan social, Perusahaan wajib melindungi karyawannya dari kecelakaan kerja saat bekerja. Amansyah & Putra (2024) menjelaskan kecelakaan kerja merupakan sistem keselamatan perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawannya. Tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan tidak berhenti ketika terjadi peristiwa kecelakaan tetapi terus berupaya menghindari peristiwa serupa di masa depan melalui perbaikan system kerja, pengenalan prosedur baru, atau pelatihan tambahan. Komitmen perusahaan lainnya berupa kompensasi seperti asuransi, ganti rugi atau bantuan pemulihan. Dengan demikian karyawan juga lebih percaya dan merasa terlindungi saat bekerja di perusahaan.

Tanggung jawab perusahaan juga diterapkan pada karyawan kontrak (*outsourcing*). System kerja *outsourcing* sebagaimana bunyi Undang-Undang No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) merupakan penyerahan sebagian pekerjaan tidak lagi dikenal melalui perjanjian pemborongan, tetapi hanya dibenarkan melalui perjanjian penyedia jasa pekerja/buruh alih daya. Hutabarat et al. (2021) menyatakan bahwa tanggung jawab perusahaan pada karyawan kontrak membangun hubungan baik antara para pekerja buruh (*outsourcing*) dengan perusahaan yang lebih berkualitas, pekerja merasa dihargai karea dilindungi hak-haknya sehingga pekerja akan memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan paparan diatas, tanggung jawab perusahaan merupakan bentuk komitmen perusahaan sesuai dengan perjanjian dengan karyawan. Adapun komitmen karyawan mencerminkan tingkat kepercayaan, loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Setiawan et al. (2023) menyatakan bahwa karyawan yang berkomitmen cenderung bekerja lebih baik, dan bertahan dalam jangka waktu yang lama berada dalam perusahaannya. Bahkan komitmen karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam persaingan, dan mengindikasikan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini didasari penelitian bahwa untuk menciptakan komitmen karyawan perlu membangun keseimbangan dari dinamika organisasi yang kompleks (Purnomo & Wulandaru, 2024).

Salah satu dinamika organisasi berupa kepuasan kerja. Shoaib & Pathan, (2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen karyawan. Hasil penelitian dari Netra et al. (2024) mengemukakan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja tidak dapat memengaruhi langsung pada kinerja kecuali melalui komitmen karyawan. Peran komitmen sebagai mediasi melandasi pengembangan pengetahuan baik secara teoritis dan praktis. Hal ini di tegaskan oleh hasil penelitian Admit & Fujie (2023) yang menunjukkan bahwa agar perusahaan memerhatikan motivasi kerja, komitmen karyawan, dan iklim kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Peneliti lainnya seperti Okereka &

Abasili (2023) menyebutkan ada tiga bentuk komitmen karyawan antara lain komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative yang dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia.

Kondisi ini menandai peran penting kepuasan dalam menciptakan komitmen, dan hubungannya dengan factor lainnya. Apabila karyawan tidak merasa puas maka akan berdampak pada lingkungan kerja (iklim organisasi) dan budaya yang disebut etika kerja. Iklim organisasi merupakan perilaku karyawan dengan menampilkan perilaku yang sesuai dengan organisasi, dan berdampak positif terhadap budaya sharing. Saputra (2022) menyatakan bahwa budaya sharing dapat berupa transformasi informasi untuk saling bekerja sama, menentukan solusi, dan menghasilkan ide-ide baru. Iklim organisasi baik merupakan cita-cita Bersama melalui kondisi organisasi yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini senada dengan pandangan Risambessy et al. (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat membentuk kondusifitas kerja, dan unsur penting dalam usaha mendorong kinerja karyawan di perusahaan. Susilo et al. (2023) menambahkan cara mengenali kondusifitas kerja melalui pola bekerja karyawan sehingga nampak pekerjaan karyawan telah sesuai dengan tugas dan fungsinya, dan karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Selain itu, Okolie & Egbon (2024) menyatakan apabila karyawan tidak memiliki komitmen karyawan, semua sumber daya lainnya akan terbengkalai. Sedangkan budaya (etika kerja) mencakup filosofi perusahaan yang diterjemahkan pada etika kerja. Wijaya & Silitonga (2023) menjelaskan bahwa filosofi melandasi etika kerja seperti *always the best*, dan sebagai dasar etika kerja untuk selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Selanjutnya, untuk menciptakan etika kerja dibutuhkan tiga pokok landasan antara lain integritas, antusiasme, dan totalitas bekerja. Berdasarkan paparan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pondasi komitmen karyawan yang dipengaruhi oleh iklim organisasi, etika kerja, dan tanggung jawab perusahaan.

## METODE

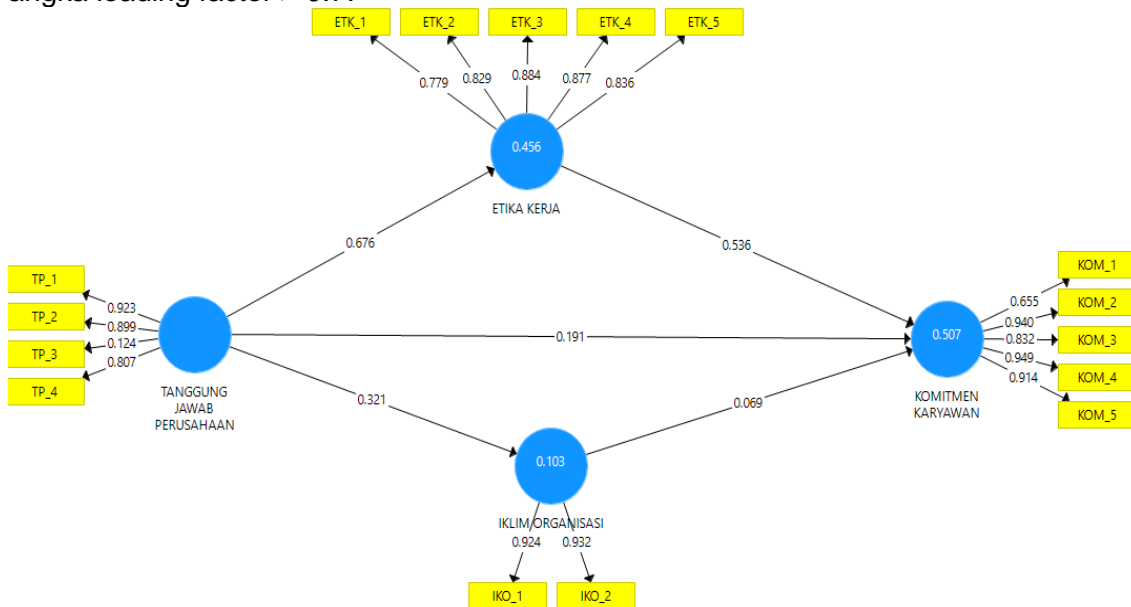
Desain penelitian adalah *positivism quantitative*. Yaitu menguji hubungan antar variable dan menganalisis jawaban responden untuk menggambarkan locus penelitian. Populasi sampling adalah karyawan yang bekerja baik full time atau part time pada perusahaan jasa di kota Cilegon. Teknik sampling penelitian ini menggunakan Teknik sampling random (acak) pada sejumlah responden (karyawan) yang ditargetkan sebanyak 185 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik survei pada instrument penelitian yang disebarkan melalui kuesioner digital. Teknik analisis data menggunakan alat statistic Structural Equation Model dengan pendekatan Partial least square (PLS) yang bertujuan untuk mengukur hubungan antar variable secara penuh atau partial. Selain itu, untuk memprediksi model yang dapat diterapkan secara praktis (Wold et al., 2001).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama proses analisis data, peneliti perlu mempersiapkan pendukung lainnya yang dapat dipergunakan dan dapat mengembangkan teori motivasi McClelland's theory mengenai alasan (motivasi) membangun afiliasi antar karyawan, dan komitmen karyawan secara praktik. Ada dua tahap pengujian dalam riset ini yaitu pengujian outer model (menggambarkan kondisi responden dan syarat persamaan model), dan pengujian Inner model (menggambarkan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung). Keberadaan hasil temuan merupakan jawaban dari permasalahan yang diangkat (focus riset), dan menawarkan inovasi komitmen karyawan yang saling berafiliasi.

**Pengujian Outer Model**  
**Convergent Validity**

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable laten dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Hasil Outer model

**Discriminant Validity**

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Table 1. *Discriminant Validity*

Variabel	Etika Kerja	Iklm Organisasi	Komitmen Karyawan	Tanggungjawab Perusahaan
Etika Kerja	0.842			
Iklm Organisasi	0.422	0.928		
Komitmen Karyawan	0.694	0.357	0.865	
Tanggungjawab Perusahaan	0.676	0.321	0.576	0.763

**Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Etika Kerja	0.709
Iklm Organisasi	0.862
Komitmen Karyawan	0.748
Tanggungjawab Perusahaan	0.582

**Composite Reliability**

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Etika Kerja	0.924
Iklm Organisasi	0.926
Komitmen Karyawan	0.936
Tanggungjawab Perusahaan	0.819

**Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model**

Berdasarkan Tabel pengujian outer model terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji composite reliability yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Tanggungjawab perusahaan	TP_1	0.923	0.582	0.819
	TP_2	0.899		
	TP_4	0.807		
Iklm organisasi	IKO_1	0.924	0.862	0.926
	IKO_2	0.932		
Etika kerja	ETK_1	0.779	0.709	0.924
	ETK_2	0.829		
	ETK_3	0.884		
	ETK_4	0.877		
	ETK_5	0.836		
Komitmen karyawan	KOM_2	0.940	0.748	0.936
	KOM_3	0.832		
	KOM_4	0.949		
	KOM_5	0.914		

**Pengujian Inner Model****Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan sistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 5. *Colinearity*

Variabel	Etika Kerja	Iklm Organisasi	Komitmen karyawan
Etika Kerja			2.013
Iklm Organisasi			1.221
Tanggungjawab Perusahaan	1.000	1.000	1.845

**Uji R-Square**

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghozali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 6. R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Etika Kerja	0.456	0.450
Iklm Organisasi	0.103	0.094
Komitmen Karyawan	0.507	0.491

**Uji Goodness of Fit (GoF)**

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,507 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,724 \times 0,355}$$

$$GoF = \sqrt{0,257}$$

$$GoF = 0,507$$

**Q-Square**

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan  $Q^2$  menunjukkan nilai  $Q^2$  sebesar 0,512. Menurut Ghozali (2014), nilai  $Q^2$  dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2$  lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,456) \times (1 - 0,103)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,544) \times (0,897)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,487\}$$

$$QSquare = 0.512$$

**F-Square**

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh

besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

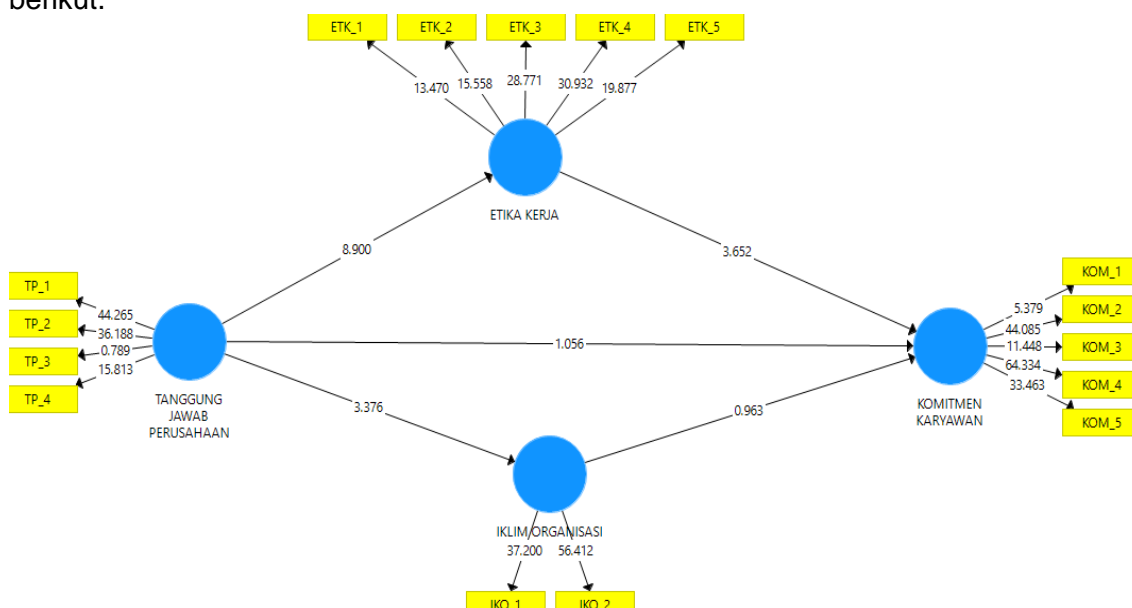
Tabel 7. Effect Size

Variabel	Etika Kerja	Iklm Organisasi	Komitmen Karyawan
Etika Kerja			0.289
Iklm Organisasi			0.008
Tanggungjawab Perusahaan	0.839	0.115	0.040

Berdasarkan tabel effect size maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan etika kerja terhadap komitmen karyawan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.289 pengaruhnya sedang; (2) Hubungan iklim organisasi terhadap komitmen karyawan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.008 pengaruhnya sangat kecil; (3) Hubungan tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.839 pengaruhnya besar; (4) Hubungan tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi memiliki nilai *effect size* sebesar 0.115 pengaruhnya kecil; serta (5) Hubungan tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan memiliki nilai *effect size* sebesar 0.040 pengaruhnya kecil.

**Hasil Bootstrapping**

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Bootstrapping Inner Model

**Evaluasi Path Coefficients**

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja sebesar 8.900. pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi sebesar 3.376. pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan sebesar 1.056, pengaruh etika kerja

terhadap komitmen karyawan sebesar 3.652. pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan sebesar 0.963. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan variabel (positif) jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

### Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat Tabel *Path Coefficients*.

Tabel 8 *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja	0.676	0.688	0.074	9.146	0.000
Tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi	0.321	0.331	0.105	3.066	0.002
Tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan	0.191	0.178	0.182	1.050	0.294
Etika kerja terhadap komitmen karyawan	0.536	0.560	0.152	3.525	0.000
Iklim organisasi terhadap komitmen karyawan	0.069	0.062	0.068	1.016	0.310

H1: Pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh Pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja sebesar 9.146 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja maka H1 diterima.

H2: Pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi sebesar 3.066 dengan nilai *P-Value* 0.002 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi maka H2 diterima.

H3: Pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan sebesar 1.05 dengan nilai *P-Value* 0.294 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan maka H3 ditolak.

H4: Pengaruh Etika kerja terhadap komitmen karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Etika kerja terhadap komitmen karyawan sebesar 3.525 dengan nilai *P-Value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh Etika kerja terhadap komitmen karyawan maka H4 diterima.

H5: Pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen karyawan

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen karyawan sebesar 1.016 dengan nilai *P-Value* 0.310 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh Iklim organisasi terhadap komitmen karyawan maka H5 ditolak.



### Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan etika kerja dan iklim organisasi sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil  $p$  Values  $0.366 > 0.05$  maka terjadi mediasi penuh pada iklim organisasi.

Tabel 9. Uji Mediasi

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Tanggung Jawab Perusahaan terhadap komitmen karyawan melalui etika kerja	0.362	0.388	0.125	2.903	0.004
Tanggung Jawab Perusahaan terhadap komitmen karyawan melalui iklim organisasi	0.022	0.021	0.025	0.906	0.366

Tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan jasa di kota Cilegon belum mengindikasikan pengaruh positif. Umumnya, karyawan perusahaan jasa adalah karyawan outsourcing yang bekerja part time atau bekerja hanya beberapa bulan saja. Masa kerja yang pendek tentunya belum membangun komitmen yang kuat karena bersifat kebutuhan kontrak, dan pekerjaan singkat. Namun, tanggung jawab perusahaan berdampak positif pada aspek etika kerja dan iklim organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian antara lain tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja memiliki nilai  $P$ -Value  $0.000 < 0.05$  serta tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi memiliki nilai  $P$ -Value  $0.002 < 0.05$ . Komitmen karyawan perusahaan jasa hanya dipengaruhi oleh faktor etika kerja sebagaimana hasil temuan nilai  $P$ -Value  $0.000 < 0.05$ . Kondisi menggambarkan sebuah komitmen karyawan kontrak (outsourcing) dilandasi sikap etika kerja yang tinggi. Hal ini senada dengan McClelland's theory yaitu teori yang menguraikan pondasi semangat (beraktifitas) dan yang melandasi seseorang berbuat yang lebih baik, berisi faktor-faktor yang melatarbelakangi melakukan pekerjaan sesuai dengan peran dan fungsi.

### Adaptasi SDM dengan Teknologi

Peran manajemen strategic SDM merupakan seperangkat strategi SDM untuk menciptakan keunggulan kompetitif dalam bisnis. Shabrina et al., (2023) bahwa kesuksesan keunggulan dapat diraih apabila perusahaan berhasil membangun, melestarikan, dan mengembangkan strategi kolaboratif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pandangan ini mengantarkan perubahan organisasi apabila perusahaan belum mengantisipasi perubahan teknologi, perubahan pasar, dan perubahan perilaku konsumen. Aulia & Aslami, (2023) menyatakan bahwa peluang di era digital perlu memerhatikan dan menyiapkan adaptasi sebagai kunci untuk menjaga perusahaan tetap relevan dan kompetitif. Adapun adaptasi teknologi dapat dilakukan melalui upaya keamanan data seperti pelanggaran data, pencurian data, atau penyalahgunaan data informasi perusahaan. Edy Soesanto et al., (2023) tanggung jawab perusahaan merupakan tanggung jawab yang berkaitan erat dengan informasi perusahaan, dan menjamin keamanan data perusahaan.

### Blue Ocean Strategy

Perusahaan mengalami persaingan antar perusahaan, dan perlu memiliki keunggulan kompetitif untuk dapat bertahan dan bersaing. Kebutuhan strategi yang

tepat dan inovatif sangat menentukan posisi perusahaan sebagai leader atau follower (pengikut). Rachmiarti Kusumah, (2020) menyatakan bahwa dengan melakukan analisis terhadap sumber yang mendasari persaingan ini, maka perusahaan dapat mengenali kekuatan dan kelemahan perusahaan serta menyoroti bidang-bidang yang dapat diandalkan sebagai peluang dan ancaman terbesar bagi perusahaan tersebut.

Persaingan yang ketat mendorong perusahaan jasa untuk beralih strategi yang berorientasi pada value inovatif. Cahyo et al., (2020) menyatakan bahwa Perusahaan yang dapat bertahan dalam persaingan bisnis, harus menggunakan strategi yang berorientasi pada *value inovatif* dan efisien dengan melihat *resources* dan *capability* perusahaan secara holistik. Perusahaan dapat menerapkan strategi *Blue Ocean* dengan membentuk konsep baru menjadi hal penting untuk bertahan dan berekspansi.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap etika kerja; (2) bahwa ada pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap iklim organisasi; (3) tidak ada pengaruh tanggung jawab perusahaan terhadap komitmen karyawan; (4) ada pengaruh etika kerja terhadap komitmen karyawan; (5) tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen karyawan; (6) hasil p-values  $0.366 > 0.05$  maka terjadi mediasi penuh pada iklim organisasi. Simpulan penelitian ini yaitu komitmen karyawan dapat dibangun dengan melibatkan etika kerja sebagai mediasi parsial dan iklim organisasi mempengaruhi sebagai mediasi penuh. Tantangan persaingan bisnis tidak dapat terhindari maka dibutuhkan dua cara agar perusahaan dapat bertahan yaitu Adaptasi SDM dengan Teknologi, menerapkan Blue Ocean Strategy sebagai inovasi strategi yang tidak dimiliki perusahaan jasa lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amansyah, R., & Apriansyah Putra, A. (2024). Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Kecelakaan Kerja Yang dialami Oleh Pegawai Perusahaan. *UNMUHA LAW JOURNAL*, 11, 1–9.
- Antika, R., & Suryani, T. (2024). Pengaruh manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap perilaku green service dengan tanggung jawab sosial perusahaan sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 7(1), 121–136. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i1.1188>
- Aulia, R., & Aslami, N. (2023). The Role of Change Management in Facing Challenges and Optimizing Opportunities in the Digital Age. *Journal of Nusantara Economic Science (JNES)*, 1(2), 1–8.
- Bulan Purnomo, C., & Retno Wulandaru, D. (2024). THE INFLUENCE OF EMPLOYEE ENGAGEMENT ON TEAM PERFORMANCE MEDIATED BY EMPLOYEE COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Journal of Finance, Business and Economics*, 2(1), 13–33. <http://journal.unu-jogja.ac.id/>
- Cahyo, H., Setiawan, B., & Komara, B. D. (2020). THE ALTERNATIVE BLUE OCEAN STRATEGY: BAGAIMANA STRATEGI PERUSAHAAN INDUSTRI KOPI SANTRI DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN BISNIS? *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 3(1), 26–32. <http://journal.umg.ac.id/index.php/jre>
- Chuks Okolie, U., & Egbon, T. N. (2024). Reward System and Employee Commitment: Evidence From Delta State Civil Service Commission, Asaba. *PERSPEKTIF*, 13(1), 273–284. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v13i1.10553>
- Edy Soesanto, Alifah Jiddal Masyruroh, Ganis Aliefiani Mulya Putri, & Srirahayu Putri Maharani. (2023). Peranan Manajemen Sekuriti Dalam Mengamankan Dan Memecahkan Masalah PT SK Keris Indonesia. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(3), 46–57. <https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1259>

- Firmanjaya Saputra, A. (2022). Iklim Organisasi dan Urgensinya Terhadap Knowledge Sharing. *Jurnal Family Education*, 2(4), 312–318. <https://doi.org/10.24036/jfe.v2i4.71>
- Getnet Admit, D., & Fujie, A. T. (2023). THE EFFECT OF LEADERSHIP, EMPLOYEE COMMITMENT, AND WORK MOTIVATION, ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Journal Research of Social Sciences, Economic, and Management*, 03(06), 1310. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i06.606>
- González-Cánovas, A., Trillo, A., Bretones, F. D., & Fernández-Millán, J. M. (2024). Trust in leadership and perceptions of justice in fostering employee commitment. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1359581>
- Hoo, W. C., Tatt, W. C., & Teck, T. S. (2023). The Influence of Perceived Organizational Support on Employee Commitment: A Systematic Review. *WSEAS TRANSACTIONS ON BUSINESS AND ECONOMICS*, 21, 121–129. <https://doi.org/10.37394/23207.2024.21.11>
- Ly, B. (2024). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 29(1), 44–52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>
- Made, I., Wijaya, S., & Silitonga, F. (2023). The Role Of Leadership, Organizational Culture, Competence And Motivation Toward Employee Commitment And Its Implications On Employee Performance In Pt Telkom Head Office. *Jurnal Cafeteria*, 4(1), 185–199.
- Mayasari Hutabarat, I., Anggusti, M., & Tobing, C. N. (2021). TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ALIH DAYA TERHADAP PEKERJA OUTSOURCHING YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DIMASA PANDEMI COVID-19 (STUDI DOKUMEN PERJANJIAN PENYEDIA JASA DI PT NTU). *Nommensen Journal of Legal Opinion (NJLO)*, 02(01), 55–79. <http://ejournal.uhn.ac.id/index.php/opinion>
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1>
- Netra, Y., Widiyanti, M., & Farla, W. (2024). THE EFFECT OF SUPERVISION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH EMPLOYEE COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE TIRTA RAJA DRINKING WATER REGIONAL COMPANY (PDAM), OGAN KOMERING ULU REGENCY. *Syntax Transformation*, 5(1).
- Nguyen, N. L. (2024). Tacit knowledge sharing within project teams: an application of social commitments theory. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 54(1), 43–58. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0123>
- Okereka, O. P., & Abasili, O. K. (2023). Manpower Development and Employee Commitment in Selected Local Government Areas in Delta State. *Internasional Journal of Public Administration Studies*, 3(2), 79–88.
- Rachmiarti Kusumah, J. (2020). USULAN PERUMUSAN STRATEGI PERUSAHAAN DENGAN ANALISIS SWOT UNTUK PENCAPAIAN TARGET PENJUALAN CAT. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(5), 1–16.
- Risambessy, A., Latupapua, C. V., Chandra, K., & Chandra, F. (2022). Mediasi Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan, Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 8(2), 191–202. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i2.7275>
- Sajid, S., & Ahamd, H. (2023). Impact of Employee Training on Job Satisfaction Through Mediating Role of Employee Commitment : Empirical Study Of pakistan

- Steel Mills. *Dinkum Journal of Economics and Managerials Innovations*, 2(01), 1–10.
- Setiawan, T., Suhendi, D., Adi Suwandana, I. made, Nurdiani, T. W., & Malini Lubis, F. (2023). THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN INCREASING EMPLOYEE COMMITMENT. *International Journal of Economic, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 1–9. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(3), 1–6. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i3>
- Shoaib, M., & Pathan, K. (2023). Assessing the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture and employee commitment. *International Research Journal of Education and Innovation*, IV(1), 1–11. [www.irjei.com](http://www.irjei.com)
- Sondra Wijaya, I. M., & Silitonga, F. (2023). THE ROLE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, COMPETENCE AND MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE COMMITMENT AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT TELKOM HEAD OFFICE. *Cafetaria*, 4(1), 185–199.
- Susanty, A. P. (2022). TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN SWASTA TERHADAP NEGARA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN TERBATAS. In *Jotika Research in Business Law* (Vol. 1, Issue 1).
- Setiawan Wibowo, T., Suhendi, D., Made Adi Suwandana, I., Widia Nurdiani, T., & Malini Lubis, F. (2023). THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN INCREASING EMPLOYEE COMMITMENT. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 7(2), 2023. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. [www.elsevier.com/locate/chemometrics](http://www.elsevier.com/locate/chemometrics)
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>