Conferences Series Master of Management Program
Proceeding Business Adaptability, Change Management and Technopreneur Conferences
e-ISSN: 0000-0000

PENGARUH ETIKA BISNIS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING STUDI PADA INDUSTRI TELEKOMUNIKASI

Nabilla Anibka Mahestri[1] Dana Rizky Kurniawan[2] Windi Maylawati[3]
[1,2,3]Universitas Bina Bangsa
Email: nabilla.anibka@mahasiswa.binabangsa.ac.id

Abstract

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk terus melakukan usaha dan upaya untuk bertranformasi dalam persaingan dunia global saat ini. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan untuk mengelola dan mempertahankan eksistensi perusahaan. Adanya etika bisnis, budaya organisasi dan stres dalam pekerjaan juga mempengaruhi produktivitas sehingga pelayanan yang diberikan kurang maksimal dalam pekerjaan yang diberikan. Dengan adanya jurnal literatur ini untuk mengetahui pengaruh etika bisnis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada PT. Telkom Indonesia, data yang diambil melalui berbagai jurnal sebagai referensi.
Keywords: Etika Bisnis, Budaya Organisasi, Kinerja karyawan, Stress kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Selain sumber daya manusia, tantangan bisnis saat ini yang harus dihadapi oleh perusahaan akhir akhir ini adalah VUCA World (Volatility, Uncertainty, Complexity dan Ambiguity). Perusahaan harus mampu dalam menyikapi fenomena VUCA World tersebut, sebagai contoh dalam rangka untuk mendapatkan investor, maka seorang calon investor akan melihat tatakelola perusahaan (corporate governance) yang baik dan kuat, tata kelola perusahaan harus menentukan dan mengendalikan arah dan kinerja perusahaan. (Pambudi S, 2015).

Kinerja karyawan adalah satu hal faktor kunci penentu kesuksesan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia adalah sarana untuk melakukan perbaikan kinerja karyawan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus mampu merancang sumber daya perusahaan untuk membangun hubungan yang kuat. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan adalah etika bisnis dan budaya organisasi yang baik serta tekanan kerja yang dialami oleh karyawan.

Stres adalah suatu kondisi seseorang yang mengalami stres karena keadaan yang memengaruhi mereka, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang tersebut. Menurut Rozikin dalam Suhartini (2011) dampak positif dari stres atau tekanan di tempat kerja pada level rendah hingga menengah adalah fungsional dalam arti berfungsi sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, pengaruh negatif stres pada tingkat tinggi secara signifikan mengurangi kinerja karyawan. Situasi ini terjadi ketika karyawan menggunakan lebih banyak energi untuk memerangi stres daripada melaksanakan tugas.

Budaya organisasi dan stres kerja juga memiliki hubungan, dimana ketika budaya organisasi tidak sesuai penerapannya atau tidak bisa diterima oleh setiap karyawan, maka karyawan tersebut akan mengalami tekanan dan menjadikan hal tersebut sebagai stres kerja. Hal ini

Nabilla Anibka Mahestri, Dana Rizky Kurniawan, Windi Maylawati
Doi Article: 10.46306/bacmatech.v1i2.43

biasa terjadi pada perusahaan kelas menengah atas yang kinerja dan pelayanan terhadap konsumennya dituntut untuk maksimal guna membangun citra baik perusahaan

TINJAUAN LITERATUR

Objek Jurnal Literatur ini adalah kayawan PT. Telkom Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara dan penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan di Indonesia. Telkom menyediakan layanan telepon kabel tidak bergerak, (*fixed wireline*) dan telepon nirkabel tidak bergerak (*fixed wireless*), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

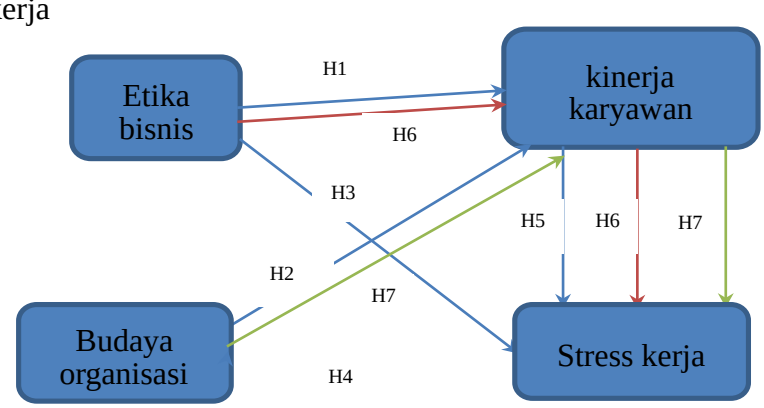
METODE PENELITIAN

Suatu proses untuk memuat data secara komprehensif dari beberapa sumber yang terdahulu. Lokasi penelitian yaitu PT. Telkom Indonesia yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang fokus pada Industri Telekomunikasi dimana Masyarakat sangat bergantung dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian ini menerapkan metode studi literatur. Studi literatur ialah rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan menyimpan dan mengelola bahan untuk diteliti. Menurut (Danial & Warsiah, 2009) penelitian literatur adalah Penelitian dilakukan dengan membaca beberapa buku dan jurnal yang membahas masalah ini dan untuk keperluan penelitian. Pencarian literatur menggunakan mesin pencari seperti : Google Scholar, Research gate, dan Publish and Perish. Studi literatur dalam penelitian ini diambil dari beberapa jurnal penelitian dan buku teori yang dapat dijadikan acuan. Batasan waktu literatur yang diambil adalah 5 tahun terakhir, yakni dari tahun 2019 - 2023.

HASIL

Berdasarkan kajian pustaka dan fenomena yang sudah dijelaskan mengenai pengaruh etika bisnis dan organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Diduga etika binis berpengaruh positif dengan kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia
H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia
H3 : Diduga etika bisnis berpengaruh terhadap stress kerja pada PT. Telkom Indonesia
H4 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap stress kerja pada PT. Telkom Indonesia
H5 : Diduga kinerja karyawan berpengaruh terhadap stres kerja
H6 : Diduga etika bisnis berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja
H7 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja



Nabilla Anibka Mahestri, Dana Rizky Kurniawan, Windi Maylawati
Doi Article: 10.46306/bacmatech.v1i2.43

DISKUSI

Kapasitas dan kapabilitas karyawan memiliki arti bahwa setiap karyawan Telkom wajib:

1. Memiliki keyakinan dasar yang senantiasa memiliki keinginan untuk memberi yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan,
2. Menjunjung tinggi nilai - nilai kejujuran dalam niat, pikiran dan perbuatan pada setiap pekerjaan yang dilakukan,
3. Memiliki kesungguhan dalam meningkatkan dan memelihara seluruh kapasitas dan kapabilitas pribadi yang mencakup aspek competence dan character melalui jalur formal dan informal.

Karyawan Telkom memiliki kewajiban dan larangan:

1. Wajib tunduk dan patuh pada peraturan perusahaan dan undang-undang yang berlaku.
2. Karyawan dan keluarga juga wajib menghindari benturan kepentingan individu dengan perusahaan.
3. Karyawan juga dilarang menerima gratifikasi.
4. Karyawan dilarang memasarkan produk dari perusahaan pesaing.
5. Karyawan dilarang bekerja di perusahaan pesaing.
6. Karyawan wajib menjadikan waktu kerjanya produktif.

Terkait kerahasiaan informasi, karyawan :

1. Wajib melindungi dan tidak membocorkan informasi rahasia perusahaan kepada siapapun.
2. Dilarang berdiskusi terkait informasi rahasia perusahaan kepada mitra, pesaing, perusahaan lain, serta pihak eksternal yang tidak terkait.

Memiliki kewenangan akses informasi sesuai lingkup kerjanya terkait infrastruktur yang dimiliki Telkom, karyawan:

3. Wajib menjaga aset perusahaan dari pihak - pihak yang mencoba mengambil alih atau merusak aset perusahaan,
4. Tidak diizinkan secara langsung maupun tidak langsung menjual, membeli, mengadakan, menyewakan atau meminjamkan aset perusahaan kepada pihak eksternal,
5. Memaksimalkan aset perusahaan untuk kepentingan bisnis perusahaan,
6. Dilarang menggunakan asset untuk kegiatan yang tidak semestinya.

Semua aturan dan kebijakan etika bisnis tersebut selain ada kewajiban dan larangan, dalam prakteknya, seluruh karyawan Telkom diminta untuk menandatangani dokumen Pakta Integritas. Dalam dokumen itu menyatakan bahwa seluruh karyawan Telkom berjanji dan mendeklarasikan bahwa telah menjalan seluruh aturan dan kebijakan etika bisnis perusahaan dengan baik dan benar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Perusahaan PT Telkom dalam meningkatkan kinerja karyawannya perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan menurut Mohamed & Abubakar (2013) yaitu menemukan korelasi moderat yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan kearah yang di inginkan oleh organisasi. Selanjutnya, jenis budaya organisasi yang dibuat dalam suatu organisasi akan menentukan dampak terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya menciptakan budaya

Doi Article: 10.46306/bacmatech.v1i2.43
organisasi yang sesuai dengan lingkungan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat sehingga menguntungkan perusahaan.

Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Stres Kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Etika bisnis yang baik maka membuat kinerja dan stres kerja menjadi tidak berisiko maka pelayanan yang di berikan PT Telkom akan ikut meningkat. Sehingga publik semakin mempercayakan segala kebutuhan nya ke PT Telkom karena mampu bebas dari tekanan kerja dan bisa mengatasi dengan baik dibandingkan dengan perusahaan lain yang sejenis.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Budaya organisasi dan stress kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia. Semakin tinggi budaya organisasi dan stres kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan di Perusahaan PT Telkom. Sebaliknya semakin rendah budaya organisasi dan stres kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan PT Telkom. Menurut Pamungkas (2016) dan Syaharudin (2018) menjelaskan bahwa secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerjanya. Budaya organisasi dirasakan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu. Namun apabila budaya organisasi yang berkembang dilingkungan perusahaan lebih dominan unsur negatifnya maka akan memicu terjadinya stress kerja.

Pengaruh Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Etika pada kerja diukur berdasarkan indikator yang terdiri dari prinsip otonom, prinsip kejujuran, prinsip keadilan, prinsip saling menguntungkan, dan prinsip integritas moral. perlu adanya kejujuran yang merupakan nilai mendasar untuk mendukung keberhasilan dalan kinerja. Stres pada kerja mempengaruhi kinerja pada karyawan berdasarkan indikator gejala fisik yang menyebabkan perubahan fisik karyawan, gejala tingkah laku yang menyebabkan perubahan tingkah laku dalam bekerja dan gejala pada tempat kerja. Beban kerja yang melebihi kapasitas karyawan akan membuat munculnya rasa geram dan marah. Terjadinya stres kerja pada karyawan akan menyerang mental dan fisik sehingga bisa menimbulkan masalah kesehatan. Menurut Sunyoto (2012:217) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini dipicu oleh tingkat keahlian yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan dan beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas kemampuan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak memediasi hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui melalui adanya efek tidak langsung dari variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja dan dari uji Sobel Test.

Menurut hasil wawancara dijelaskan bahwa penerapan Budaya Organisasi sudah baik dan terkadang budaya tersebut berdampak pada munculnya Stres Kerja pada karyawan. Namun Stres Kerja yang dirasakan karyawan PT. Telkom tidak sampai mempengaruhi kinerja mereka mungkin dari sigapnya penanganan oleh HR atau kesadaran atas diri karyawan masingmasing terhadap tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi sehingga Stres Kerja tidak sampai merusak niat kerja dan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dan dari

Doi Article: 10.46306/bacmatech.v1i2.43

hasil survey yang menjelaskan bahwa sempat mengalami penurunan kinerja pada tahun 2013 disebabkan oleh faktor lain diluar Stres Kerja. Budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja yang tinggi bisa diatasi dengan lingkungan kerja yang positif sehingga beban kerja yang diberikan tidak akan terasa berat bagi karyawan PT Telkom.

KESIMPULAN

Sebagai perusahaan terbuka, Telkom telah memilih nilai dasar etika bisnis yang sesuai yaitu Integritas, Enthusiasme, dan Totalitas. Ketiga nilai ini diperlukan karena sifat layanannya yaitu telekomunikasi. Implementasi Etika Bisnis mendukung terciptanya Good Corporate Governance di Telkom. Penerapan Etika Bisnis di Telkom sudah komprehensif karena sudah meliputi implementasi kepada pelanggan, Mitra, dan stakeholders lainnya.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Stres kerja tidak memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan masih bisa diatasi dengan baik oleh karyawan sehingga tidak sampai mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arif, Mokhammad Syamsul. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Politik Organisasional terhadap Job Distress dan Kepribadian sebagai Moderating pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jember. Tesis. Pascasarjana Universitas Jember.

Afni, N, & Saragih, R (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk

Samari, W (2020). Analisis Penerapan Etika Bisnis Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.

Ramadina, SA, & Hidayatullah, DS (2018). Peran Program Corporate Social Responsibility Indonesia Digital Learning Pada Citra Perusahaan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Liana, W (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia,

Olatunji, Samuel O., Ojo, Bamidede B. dan Ogunleye, Adedeji J. (2014). Impact of Job Stress on the Job Performance of Nigeria Security and Civil Defence Corps Members. Research on Humanities and Social Sciences. 4(26).

Nainggolan, pa (2021). *Penerapan nilai-nilai The Telkom Way dalam program culture activation di pt. Telkom*

Pamungkas, Dany Galih. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Kerja, dan Stres Kerja, Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi pada PT. PLN (Persero) AP2B Sistem Minahasa. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. 4(3).

Rum, B, Sendow, G, & Pandowo, M (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero)

Fathia, D (2018). Implementasi Program Corporate Social Responsibility Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia,)

Hasing, WF, & Sulkarnain, S (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia

Prayogo, DB (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt Telkom Indonesia

Doi Article: 10.46306/bacmatech.v1i2.43
Sugiarti, Gita. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). E-jurnal Serat Acitya, Vol 1 No. 2.

Hamid, Abdul; Muhammad Kamal, Z. (2019). Implementasi Etika Islam Dalam Pemasaran Produk Bank Syariah. Jurnal Balanca, 1(1), 16–34. https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1037/588.

Arisa, N. (2017). Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Tingkat Penjualan Dalam Perspektif Etika Bisnis Islam. (Studi Pada Rahmat Batik Lampung, Bandar Lampung). Repository.

K. Bertens (2000). Pengantar Etika Bisnis, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, Permadi Iwan dan Iman

Kuswahyono, (2007). Penerapan Etika Bisnis Etnis Cina dalam Kompleksitas Persaingan Usaha: Perspektif Antropologi Hukum, Universitas Brawijaya, Malang.