



**PERSPEKTIF ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERKELANJUTAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SECURITY
DI PT.MGM**

TESIS

**MUHAMMAD AGUS FAUZIYANSYAH
55123010008**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**



**PERSPEKTIF ETIKA KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BERKELANJUTAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN SECURITY
DI PT.MGM**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

**MUHAMMAD AGUS FAUZIYANSYAH
55123010008**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA TAHUN
2025**

ABSTRAK

Keamanan merupakan fondasi penting bagi kelangsungan setiap organisasi, baik milik pemerintah maupun swasta. Dalam memastikan stabilitas operasional, banyak perusahaan mengandalkan kehadiran Satuan Pengamanan (Satpam) sebagai garda terdepan. Peran mereka bukan sekadar menjaga fisik gedung, tetapi juga mencegah gangguan internal seperti demonstrasi atau mogok kerja, serta ancaman eksternal seperti pencurian, teror, atau sabotase. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan berkelanjutan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fluktuasi kinerja karyawan security di PT. Multi Garda Mandiri yang memerlukan identifikasi faktor dominan penentunya. Penelitian dilakukan pada 154 karyawan tetap bagian security dengan teknik purposive sampling, berlokasi di PT. Multi Garda Mandiri yang bergerak di bidang jasa keamanan di Indonesia, pada periode 2024–2025. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS 4.0). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif terhadap kinerja apabila sesuai dengan kapasitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi faktor pendorong utama kinerja berkelanjutan dan berperan sebagai mediator pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja, namun tidak memediasi hubungan etika kerja maupun beban kerja.

Kata Kunci : Etika Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan Berkelanjutan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRACT

Security is a fundamental pillar for the sustainability of any organization, whether public or private. To ensure operational stability, many companies rely on the presence of security personnel (Satpam) as the front line of protection. Their role goes beyond safeguarding physical facilities; they are also tasked with preventing internal disruptions such as strikes or demonstrations, as well as external threats like theft, terrorism, and sabotage. This study aims to analyze the influence of work ethics, organizational culture, and workload on sustainable employee performance, with job satisfaction as an intervening variable. The research background is based on the fluctuating performance of security personnel at PT. Multi Garda Mandiri, which requires identifying the dominant influencing factors. The study involved 154 permanent security employees selected through purposive sampling, conducted at PT. Multi Garda Mandiri, a security service company operating in various business sectors in Indonesia, during the 2024–2025 period. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS 4.0). The results indicate that work ethics have no significant effect on either job satisfaction or sustainable performance. In contrast, organizational culture shows a significant positive influence on both variables. Workload does not affect job satisfaction, but it positively influences performance when aligned with employee capacity. Furthermore, job satisfaction emerges as a key driver of sustainable performance and mediates the relationship between organizational culture and performance, but does not mediate the relationship between work ethics or workload and performance.

Keywords: Work Ethics, Organizational Culture, Workload, Job Satisfaction, Sustainable Employee Performance.

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Perspektif Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Security di PT.MGM

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Muhammad Agus Fauziyansyah

NIM : 55123010008

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 27 Agustus 2025

Mengesahkan
Pembimbing



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Tesis ini:

Judul : Perspektif Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Security di PT.MGM

Bentuk Tesis : Penelitian/Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Muhammad Agus Fauziyansyah

NIM : 55123010008

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 27 Agustus 2025

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil pengolahan data yang disajikan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 27 Agustus 2025



Muhammad Agus Fauziyansyah

**PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (SIMILARITY)
KARYA ILMIAH**
/SIMILARITY CHECK STATEMENT FOR SCIENTIFIC WORKS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh
/The undersigned, hereby declare that the scientific work written by

Nama */Name* : MUHAMMAD AGUS FAUZIYANSYAH
NIM */Student id Number* 55123010008
Program Studi */Study program* : S2 Manajemen

dengan judul:
/The title:

“WORK ETHICS, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORKLOAD PERSPECTIVES ON SUSTAINABLE EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AMONG SECURITY EMPLOYEES”

telah dilakukan pengujian plagiasi (*similarity*) dengan sistem **Turnitin** pada tanggal:
/Has undergone a plagiarism (similarity) check using the Turnitin system on the date:

28 Agustus 2025

didapatkan nilai persentase sebesar:
and the similarity percentage obtained was:

22 %

Jakarta, 28 Agustus 2025

**Kepala Administrasi/ Tata Usaha
FEB Universitas Mercu Buana**
/Head of FEB Administrator



scan or [click here](#) for verify

Ahmad Faqih, S.E., M.M.

PIC: Yohan | No. Registrasi: SIMT-0825649

Dokumendigital ini telah diverifikasi menggunakan QR code.
/This digital document has been verified using a QR code.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Yang Maha Esa karena atas penyertaanNya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul: Perspektif Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveninig pada Karyawan Security di PT.MGM.

Penyusunan tesis ini dapat terselesaikan dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM, selaku Ketua Program Studi Magister
4. Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana dan selaku dosen pembimbing yang telah membimbing penulis selama penyusunan tesis ini hingga selesai.
5. Seluruh Dosen dan Staff Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.
6. Keluarga penulis, istri, ayah, ibu dan adik penulis yang selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
7. Manajemen dan Karyawan PT MGM, yang bersedia menjadi responden penelitian.
8. Seluruh Mahasiwa Magister Manajemen Universitas Mercu Buana angkatan .

Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan saran yang bersifat membangun demi penulisan yang lebih baik. Akhir kata, penulis berharap agar tesis ini dapat bermanfaat.

Jakarta, 27 Agustus 2025



Muhammad Agus Fauziyansyah

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN.....	iv
PERNYATAAN PENGECEKAN PLAGIASI (<i>SIMILARITY</i>).....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABLE	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian	18
1.4 Kontribusi Penelitian	19

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	20
2.1.1 Deskripsi Organisasi PT. Multi Garda Mandiri	20
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.2 Grand Theory : Goal Setting Theory	26
2.2.1 Teori Dasar	26
2.2.2 Goal Setting Theory dalam Perspektif Etika Kerja, Budaya Organisasi, Beban kerja dan Kinerja Pegawai , serta Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening.....	28
2.3 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan.....	31
2.3.1 Pengertian Tujuan Berkelanjutan.....	31
2.3.2 Tujuan Utama Pembangunan Berkelanjutan	32
2.3.3 Relevansi dengan Topik Keberlanjutan	34

2.4	Etika Kerja.....	38
2.4.1	Pengertian Etika Kerja.....	38
2.4.2	Dimensi Etika Kerja.....	39
2.4.3	Indikator Etika Kerja.....	39
2.5	Budaya Organisasi.....	40
2.5.1	Pengertian Budaya organisasi.....	40
2.5.2	Dimensi Budaya Organisasi.....	42
2.5.3	Indikator Budaya organisasi.....	42
2.6	Beban Kerja.....	43
2.6.1	Pengertian Beban Kerja.....	43
2.6.2	Dimensi Beban Kerja.....	44
2.6.3	Indikator Beban Kerja.....	45
2.7	Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	45
2.7.1	Pengertian Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	45
2.7.2	Dimensi Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	46
2.7.3	Indikator Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	46
2.8	Kepuasan Kerja.....	47
2.8.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	47
2.8.2	Dimensi Kepuasan Kerja.....	48
2.8.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	49
2.9	Penelitian Terdahulu.....	50
2.10	Pengembangan Hipotesis.....	75
2.10.1	Pengaruh Etika Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	75
2.10.2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.....	76
2.10.3	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	77
2.10.4	Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	78
2.10.5	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	79
2.10.6	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	79
2.10.7	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	80
2.10.8	Pengaruh Etika Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	81
2.10.9	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	82

2.10.10 Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berkelanjutan.....	83
---	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	86
3.2 Definisi Operasional dan Variabel	87
3.2.1 Definisi Naratif	87
3.2.2 Operasionalisasi Variabel	89
3.3 Populasi dan Sample	94
3.3.1 Populasi.....	94
3.3.2 Sample	94
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	96
3.5 Metode Analisis Data	99

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN.....	106
4.2 DESKRIPSI KARAKTERISTIK BERDASARKAN FREKUENSI	107
4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis kelamin	107
4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	107
4.3 HASIL ANALISIS DATA.....	108
4.3.1 Pengujian Model Measurement (Outer Model).....	108
4.3.1.1 Uji Validitas	109
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	120
4.3.2 Pengujian Struktural Model (Inner Model)	123
4.4.2.1 Uji Variance Inflation Factor (VIF).....	124
4.4.2.2 Uji F-Square (F2).....	125
4.4.2.3 Uji Koefisien Determinasi / R-Square (R2)	127
4.4.2.4 Nilai Q ² Predictive Relevance	128
4.4.2.5 Nilai Goodness of Fit Index (GoF).....	129
4.4.2.6 Uji SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)	130
4.3.3 Uji Hipotesis	131
4.4 PEMBAHASAN.....	135
4.4.1 Botsrapping Pada Penelitian.....	136

4.4.2 Pengaruh Etika Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	138
4.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	140
4.4.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	140
4.4.5 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan.....	141
4.4.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan	141
4.4.7 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan	142
4.4.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berkelanjutan	142
4 4.9 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	143
4.4.10 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....	143
4.4.11 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	144
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 KESIMPULAN	147
5.2 SARAN.....	148
 DAFTAR PUSTAKA.....	152
LAMPIRAN.....	162
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	207

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan	34
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	85
Gambar 4. 1 Uji Convergent Before Outer Loading	110
Gambar 4. 2 Uji Convergent Outer Loading	111
Gambar 4. 3 Botsrapping	137



DAFTAR TABLE

Tabel 1.1 Data Kinerja Scurity di PT.MGM	4
Tabel 1. 2 Kuesioner Pra Survey Terhadap Karyawan PT. Multi Garda Mandiri	6
Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survey Etika Kerja	8
Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survey Budaya Organisasi.....	10
Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survey Beban Kerja.....	11
Tabel 1. 6 Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan Berkelanjutan	12
Tabel 1. 7 Hasil Pra-Survey Kepuasan Kerja	13
Tabel 1. 8 Research Gap.....	14
Tabel 2. 1 Relevansi Topik Keberlanjutan	35
Tabel 2. 2 Tabel penelitian Terdahulu.....	50
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	90
Tabel 3. 2 Skala Likert	98
Tabel 3. 3 Rule of Thumb Outer Model.....	101
Tabel 3. 4 Rule of Thumb Inner Model.....	102
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Frekuensi	107
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Usia.....	108
Tabel 4. 3 Nilai Cross Loading Seluruh Variabel dan Konstruk Model Penelitian	115
Tabel 4. 4 Nilai Fornell-Larcker Criterion dari Seluruh Variabel Penelitian	118
Tabel 4. 5 Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) dari Seluruh Variabel Penelitian.....	118
Tabel 4. 6 Nilai AVE (Average Variance Extraction) Model Penelitian	120
Tabel 4. 7 Nilai Cronbach's Alpha dari Model Penelitian	122
Tabel 4. 8 Nilai Composite Reliability dari Model Penelitian.....	122
Tabel 4. 9 Uji Variance Inflation Factor (VIF)	124
Tabel 4. 10 Tabel F Square.....	126
Tabel 4. 11 Nilai R-Square (R ²) dari Model Penelitian	127

Tabel 4. 12 Nilai Q2 Predictive Relevance.....	128
Tabel 4. 13 Uji SRMR.....	130
Tabel 4. 14 Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Langsung	132
Tabel 4. 15 Pengujian Hipotesis untuk Pengaruh Tidak Langsung	132



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Penelitian	162
Lampiran 2 Pernyataan Pengecekan Plagiasi (<i>Similarity</i>)	163
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	164
Lampiran 4 Hasil SEM-PLS.....	180
Lampiran 5 Tabulasi Jawaban Responden.....	187
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup.....	207
Lampiran 7 <i>Curriculum Vitae</i>	208

