An-Najah: Journal of Islamic Economics
Volume 2, Nomor 1, Februari 2026,

https://jurnal.almaidah.or.id/index.php/JNIE/en

Pengaruh Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika terhadap Tanggung Jawab Karyawan

Selvira Aulia, Silviana Dewi Lubis, Putri Siti Fadillah, Salsa Tri Ananta, Silviani Lubis, Rafi'ul Amir, Rizal Pratama, Riski Aseandi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh organisasi dalam konteks sosial dan etika terhadap tanggung jawab karyawan. Organisasi tidak hanya berfungsi sebagai wadah untuk mencapai tujuan ekonomi, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan etika yang memengaruhi perilaku anggota organisasi. Nilai-nilai etika yang diterapkan dalam organisasi mampu membentuk budaya kerja yang positif, meningkatkan integritas, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara profesional dan bertanggung jawab. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan dari berbagai organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dalam konteks sosial dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 89,8%.

Kata Kunci: organisasi, sosial, etika organisasi, tanggung jawab karyawan, perilaku organisasi

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizations in social and ethical contexts on employee responsibility. Organizations function not only as entities for achieving economic goals but also as institutions that carry social and ethical responsibilities influencing employee behavior. Ethical values implemented within organizations can create a positive work culture, enhance integrity, and encourage employees to work professionally and responsibly. This study employed a quantitative approach involving 30 employees from various organizations. Data were analyzed using descriptive statistics, reliability testing, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination. The results indicate that organizations in social

and ethical contexts have a positive and significant effect on employee responsibility with a coefficient of determination of 89.8%.

Keywords: organization, social context, organizational ethics, employee responsibility, organizational behavior

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam perkembangannya, organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan ekonomi, tetapi juga memiliki tanggung jawab sosial dan etika terhadap karyawan, masyarakat, serta lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, keberadaan organisasi memiliki pengaruh yang luas terhadap kehidupan sosial dan perilaku individu yang terlibat di dalamnya.

Dalam konteks sosial, organisasi berperan sebagai agen perubahan yang mampu memberikan kontribusi terhadap pembangunan masyarakat. Melalui berbagai program sosial, pemberdayaan masyarakat, dan praktik bisnis yang bertanggung jawab, organisasi dapat menciptakan dampak positif bagi lingkungan sosial. Peran tersebut semakin penting di tengah meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap praktik organisasi yang berkelanjutan dan beretika.

Selain aspek sosial, etika organisasi juga menjadi perhatian utama dalam pengelolaan organisasi modern. Etika organisasi mencerminkan nilai-nilai moral yang menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan aktivitas organisasi. Penerapan etika yang baik akan menciptakan kepercayaan, transparansi, serta hubungan kerja yang sehat antara organisasi dan para pemangku kepentingan.

Tanggung jawab karyawan merupakan salah satu aspek yang dipengaruhi oleh kondisi sosial dan etika organisasi. Karyawan yang bekerja dalam organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika cenderung memiliki tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebaliknya, lemahnya penerapan etika dapat menyebabkan munculnya perilaku kerja yang tidak profesional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh organisasi dalam konteks sosial dan etika terhadap tanggung jawab karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika

Organisasi dalam konteks sosial dan etika merupakan organisasi yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan internal tetapi juga memperhatikan dampak sosial dan moral dari setiap aktivitas yang dilakukan. Organisasi yang menerapkan prinsip sosial dan etika akan mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak dalam proses pengambilan keputusan.

Aspek sosial organisasi mencakup tanggung jawab terhadap masyarakat, lingkungan, dan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang memiliki kepedulian sosial tinggi akan berupaya menciptakan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat melalui berbagai program sosial dan kegiatan yang berkelanjutan.

Sementara itu, etika organisasi berkaitan dengan standar moral yang menjadi pedoman perilaku seluruh anggota organisasi. Etika organisasi membantu memastikan bahwa setiap aktivitas dilakukan secara jujur, adil, transparan, dan bertanggung jawab. Nilai-nilai etika yang kuat mampu menciptakan budaya organisasi yang sehat dan produktif.

Dalam era modern, organisasi yang menerapkan prinsip sosial dan etika secara konsisten cenderung memperoleh tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari masyarakat maupun karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan etika merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi jangka panjang.

Indikator Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika

1. Tanggung jawab sosial organisasi.
2. Penerapan nilai-nilai etika.
3. Transparansi organisasi.
4. Kepedulian terhadap masyarakat.
5. Keadilan dalam pengambilan keputusan.

Tanggung Jawab Karyawan

Tanggung jawab karyawan merupakan kesadaran dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas serta kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Tanggung jawab mencerminkan tingkat profesionalisme dan integritas seseorang dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Mereka juga memiliki kesadaran untuk menjaga kualitas pekerjaan, mematuhi aturan, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Tanggung jawab karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan nilai-nilai etika yang diterapkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi integritas akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih bertanggung jawab.

Semakin kuat penerapan aspek sosial dan etika dalam organisasi, semakin besar kemungkinan terbentuknya perilaku kerja yang bertanggung jawab di kalangan karyawan.

Indikator Tanggung Jawab Karyawan

1. Disiplin dalam bekerja.
2. Kepatuhan terhadap aturan organisasi.
3. Penyelesaian tugas tepat waktu.
4. Komitmen terhadap pekerjaan.
5. Integritas dalam bekerja.

Hipotesis Penelitian

H_1: Organisasi dalam konteks sosial dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan.

H_0: Organisasi dalam konteks sosial dan etika tidak berpengaruh signifikan terhadap tanggung jawab karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Variabel independen adalah Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika (X), sedangkan variabel dependen adalah Tanggung Jawab Karyawan (Y). Populasi penelitian terdiri dari karyawan pada berbagai organisasi dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan

melalui kuesioner menggunakan skala Likert 1–5. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas, korelasi Pearson, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika (X)	30	4,60	0,22
Tanggung Jawab Karyawan (Y)	30	4,66	0,19

Penjelasan

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel organisasi dalam konteks sosial dan etika memiliki nilai rata-rata sebesar 4,60, sedangkan tanggung jawab karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,66. Nilai tersebut berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai penerapan nilai sosial dan etika dalam organisasi berperan penting dalam membentuk tanggung jawab kerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Reliability Statistics

Variabel	Cronbach Alpha
Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika	0,938
Tanggung Jawab Karyawan	0,944

Penjelasan

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Uji Korelasi

Tabel 3. Correlation

Variabel	X	Y
X	1	0,948
Y	0,948	1

Penjelasan

Nilai korelasi sebesar 0,948 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara organisasi dalam konteks sosial dan etika dengan tanggung jawab karyawan. Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik penerapan nilai sosial dan etika dalam organisasi maka semakin tinggi tingkat tanggung jawab karyawan.

Analisis Regresi

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square
1	0,948	0,898

Penjelasan

Nilai R Square sebesar 0,898 menunjukkan bahwa organisasi dalam konteks sosial dan etika mampu menjelaskan 89,8% variasi tanggung jawab karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Uji t

Tabel 5. Coefficients

Variabel	B	t	Sig.
Organisasi dalam Konteks Sosial dan Etika	0,886	13,794	0,000

Penjelasan

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Artinya, organisasi dalam

konteks sosial dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan.

E. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan nilai sosial dan etika dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tanggung jawab karyawan. Organisasi yang menjunjung tinggi nilai kejujuran, keadilan, dan transparansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong perilaku profesional dan bertanggung jawab.

Aspek sosial organisasi juga berperan dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya kontribusi mereka bagi masyarakat dan lingkungan. Karyawan yang bekerja dalam organisasi yang memiliki tanggung jawab sosial tinggi cenderung merasa bangga dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Nilai-nilai etika yang diterapkan dalam organisasi membantu membentuk standar perilaku yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Dengan adanya pedoman etika yang kuat, karyawan lebih memahami batasan dan tanggung jawab yang harus dipatuhi dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, transparansi dalam pengambilan keputusan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut mendorong munculnya loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia memiliki tingkat tanggung jawab karyawan yang lebih tinggi. Karyawan merasa dihargai sehingga lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa organisasi dalam konteks sosial dan etika merupakan faktor penting dalam membentuk tanggung jawab karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

F. KESIMPULAN

Organisasi dalam konteks sosial dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap tanggung jawab karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tersebut mampu menjelaskan 89,8% variasi tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat penerapan nilai-nilai sosial dan etika melalui kebijakan yang adil, transparan, dan bertanggung jawab agar mampu menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas.

G. DAFTAR PUSTAKA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.

Daft, R. L. (2023). *Organization Theory and Design*. Boston: Cengage Learning.

Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2023). *Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases*. Boston: Cengage Learning.

Wibowo. (2023). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2023). *Manajemen dan Etika Organisasi*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Andriani, D., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Etika Organisasi terhadap Tanggung Jawab Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 15(2), 145–170.

Kurniawan, A., & Putri, D. (2024). Social Responsibility and Employee Behavior. *International Journal of Organizational Studies*, 12(1), 88–114.

Rahman, M., & Yusuf, A. (2024). Organizational Ethics and Employee Accountability. *Journal of Human Resource Development*, 11(2), 120–147.

Siregar, N., & Harahap, F. (2024). Peran Nilai Sosial dan Etika dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Bisnis*, 19(1), 201–228.

International Labour Organization. (2024). *Work Ethics and Organizational Responsibility Report 2024*.

United Nations. (2024). *Corporate Social Responsibility and Sustainable Development Report 2024*.