

Jurnal Social Library

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/SL/index>

Pengaruh Kepatuhan Etik dan Growth Mindset Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Psychological Safety

The Effect of Ethical Compliance and Growth Mindset on Employee Performance Mediated by Psychological Safety

Sukoco Atmojo^(1*) & Siwi Dyah Ratnasari⁽²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecwara, Indonesia

*Corresponding author: koco.atmojo@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepatuhan etik dan Growth Mindset terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh psychological safety. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif melalui pendekatan survei berupa kuesioner dan hasilnya dianalisis guna memahami pengaruh setiap variabel yang diolah dengan menerapkan analisis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan etik berkontribusi positif dan signifikan terhadap psychological safety, khususnya melalui tingkat keterlibatan dalam program pendidikan etika. Growth Mindset juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological safety, terutama melalui kemampuan karyawan untuk bersungguh-sungguh menghadapi tantangan. Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa baik kepatuhan etik maupun Growth Mindset memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan dalam program pendidikan etika menjadi faktor paling signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepatuhan etik, sementara ketekunan dalam menghadapi tantangan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui Growth Mindset. Psychological safety juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kejelasan (clarity) sebagai faktor yang paling dominan. Dalam konteks ini, kejelasan mengacu pada pemahaman yang jelas terkait tugas, harapan, dan komunikasi di tempat kerja.

Kata Kunci: Kepatuhan Etik; Growth Mindset; Kinerja Karyawan; Psychological Safety.

Abstract

. The aim of this research is to examine the influence of ethical compliance and Growth Mindset on employee performance, mediated by psychological safety. This study adopts a quantitative approach through surveys in the form of questionnaires, and the results are analyzed to understand the influence of each variable using Partial Least Square (PLS) analysis. The results of the study indicate that ethical compliance contributes positively and significantly to psychological safety, particularly through the level of engagement in ethics education programs. Growth Mindset also has a positive and significant impact on psychological safety, especially through employees' ability to earnestly face challenges. Furthermore, this research finds that both ethical compliance and Growth Mindset have a positive and significant effect on employee performance. Engagement in ethics education programs is the most significant factor in improving employee performance through ethical compliance, while perseverance in facing challenges is the main factor in enhancing employee performance through Growth Mindset. Psychological safety also proves to have a positive and significant effect on employee performance, with clarity being the most dominant factor. In this context, clarity refers to a clear understanding of tasks, expectations, and communication in the workplace.

Keywords: Ethical Compliance; Growth Mindset; Employee Performance; Psychological Safety.

How to Cite: Atmojo, S. & Ratnasari, S. D. (2024), Pengaruh Kepatuhan Etik dan Growth Mindset Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Psychological Safety, *Jurnal Social Library*, 4 (2): 286-298.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan elemen vital dalam evolusi ilmu pembangunan dan teknologi, serta dalam ilmu manajemen yang lebih menekankan pada konfigurasi peran dan sistematisasi personalia pada suatu korporasi (Ichsan et al., 2021). Dengan perancangan personalia yang cermat, produktivitas pegawai bisa dioptimalkan secara substansial (Heriyanto, 2020). Adanya pegawai yang berkualitas pada suatu entitas menjadi fondasi utama dan determinan bagi percepatan motor pendorong entitas dalam meraih visi serta misi yang telah ditetapkan serentak (Triyono, 2019). Personalia yang diperlukan guna mengoperasikan perusahaan tidak bisa dipandang sebagai entitas terpisah, melainkan harus dianggap sebagai satu keseluruhan yang kuat yang membuat kolaborasi (Rasyid et al., 2022). Perusahaan perlu memiliki kemampuan untuk memaksimalkan pengendalian tenaga kerja yang dipunya, sehingga dapat menjaga kelangsungan operasionalnya dan bisa bertahan dalam kondisi apapun.

Lingkungan kerja yang dinamis dan serba cepat ini, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa lingkungan kerja yang aman dan mendukung diciptakan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Salah satu indikator kesejahteraan psikologis yang krusial adalah keberadaan psychological safety di tempat kerja, yaitu rasa aman yang diperoleh karyawan ketika mereka merasa bebas untuk mengungkapkan ide, bertanya, atau mengakui kesalahan tanpa takut akan hukuman atau penilaian negatif (Handayani et al., 2023). Profesor Amy C. Edmondson seorang Profesor pakar

manajemen dan kepemimpinan dari Harvard Business School, memaparkan bahwa Psychological safety konsep yang mengacu pada perasaan bahwa seseorang dapat berbicara, mengambil risiko, dan membuat kesalahan tanpa takut akan konsekuensi negatif. Ini adalah faktor kunci dalam menciptakan tim yang berkinerja tinggi dan meningkatkan kinerja karyawan.

Ketika karyawan merasa aman secara psikologis, mereka cenderung mengambil risiko yang terukur, berpikir kreatif, berkontribusi aktif pada kesuksesan tim, mencari bantuan, dan mengakui serta belajar dari kesalahan. Sebaliknya, mereka yang merasa tidak aman secara psikologis cenderung diam, menghindari risiko, dan menyembunyikan kesalahan, yang dapat berdampak negatif pada inovasi, proses pengambilan keputusan, dan produktivitas secara keseluruhan (Edmondson & Bransby, 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Popovych et al. (2020) menunjukkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kesiapan individu untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja adalah konsep psychological safety. Psychological safety mengacu pada keyakinan individu bahwa mereka dapat terlibat dalam pekerjaan mereka tanpa takut akan dampak negatif terhadap citra diri, status, atau karir mereka.

Membangun psychological safety di dalam organisasi merupakan langkah kunci untuk menciptakan kondisi yang mendukung kepatuhan etik. Kepatuhan etik merujuk pada konsep yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap standar dan prinsip etika dalam lingkungan kerja yang mengacu pada ketaatan terhadap standar

etis dan prinsip-prinsip di tempat kerja. Kepatuhan etis dapat membantu organisasi mencegah dan mendeteksi pelanggaran, mengurangi risiko, dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik (Aisyahyusanti, 2019). Selain memberikan keamanan psikologis kepada karyawan, mematuhi etika juga berkontribusi pada citra positif organisasi di mata karyawan dan masyarakat umum. Organisasi yang dihormati karena integritas dan prinsip moralnya memiliki kecenderungan untuk menarik individu berbakat dan mempertahankan karyawan yang mencapai kinerja terbaik. Lebih dari itu, reputasi positif ini juga mampu meningkatkan kepercayaan pelanggan, mitra bisnis, dan para pemegang saham, yang pada akhirnya berpotensi mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis (Ramadhaniyati et al., 2023).

Lingkungan kerja belakangan ini terlihat salah satu fenomena yang paling berpengaruh pada karyawan yaitu burnout. Untuk mengatasi fenomena ini, penting bagi perusahaan untuk mengadopsi pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip Growth Mindset. Growth Mindset merujuk pada konsep psikologi yang menggambarkan pandangan individu terhadap kemampuan dan potensi diri. Seseorang dengan Growth Mindset percaya bahwa kemampuan mereka dapat berkembang dan ditingkatkan melalui usaha, latihan, dan pembelajaran (Yeager & Dweck, 2020). Growth Mindset memiliki implikasi yang kuat dalam pendidikan, pengembangan karir, dan keberhasilan pribadi. Dengan memiliki pandangan ini, individu cenderung lebih berani menghadapi tantangan, lebih terbuka terhadap pembelajaran, dan lebih mampu mengatasi

hambatan yang mungkin muncul dalam perjalanan mereka menuju kesuksesan (Tahar et al., 2022).

Pengembangan Growth Mindset pada karyawan tidak hanya membentuk dasar mental yang kuat untuk mencapai potensi penuh individu, tetapi juga berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai elemen krusial dalam struktur organisasi yang menuntut perhatian mendalam dan analisis holistik. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai dan prestasi yang diperoleh di tempat kerja. Kinerja merujuk pada menjalankan rencana sambil bertujuan mencapai hasil (Ichsan et al., 2020). Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pengukuran dan analisis data penelitian maka penelitian ini mengimplementasikan penelitian kuantitatif. Menurut Balaka (2022) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan data berupa numerik serta kemudian dianalisis menggunakan pendekatan statistik. Data temuan ini dikumpulkan melalui metode survei. Menurut Fitriani (2019), metode survei adalah strategi pengumpulan data dari lokasi alami (bukan buatan) dimana peneliti melakukan pengumpulan data seperti penyebaran kuesioner, tes, dan wawancara terorganisir. "Explanatory research" yakni sebutan untuk kategori

riset ini. “Explanatory research” menurut Muhammad Yousaf (2019) adalah penelitian di mana peneliti mengaplikasikan validasi hipotesis guna menjabarkan korelasi sebab-akibat antara variabel.

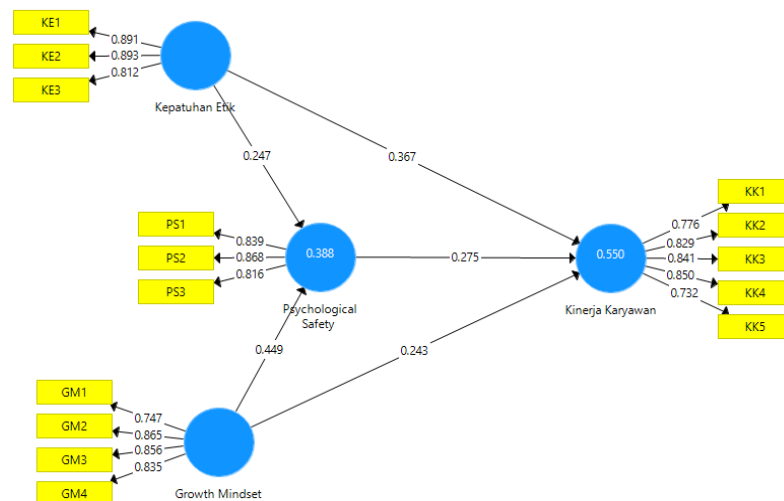
Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja lapangan (field base) di perusahaan XXX yang berjumlah 150 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Purposive sampling yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mengambil sampelnya yaitu (1) Karyawan lapangan, (2) Karyawan tetap, (3) Masa kerja di atas lima tahun.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau component based structural equation

modeling. Menurut Sarstedt et al., (2020), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (prediction). PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Hair et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi outer model penelitian dilakukan dengan memperhatikan empat kriteria pengukuran outer model, adapun keempat kriteria tersebut adalah Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability dan Cronbach Alpha. Adapun model penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1. Outer Model

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

	Growth Mindset	Kepatuhan Etik	Kinerja Karyawan	Psychological Safety
GM1	0.747			
GM2	0.865			
GM3	0.856			
GM4	0.835			
KE1		0.891		
KE2		0.893		
KE3		0.812		
KK1			0.776	
KK2			0.829	
KK3			0.841	

KK4	0.850	
KK5	0.732	
PS1		0.839
PS2		0.868
PS3		0.816

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengukuran outer loading pada tabel 1 diketahui bahwa seluruh indikator penelitian telah memenuhi kriteria untuk digunakan sebagai indikator pengukuran variable disebabkan memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,7 (outer loading > 0,7). Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,7, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Discriminant Validity digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari variabel laten/konstruk berbeda dengan variabel laten lainnya. Pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair Jr et al., 2021). Hasil pengujian discriminant variability dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Growth Mindset	Kepatuhan Etik	Kinerja Karyawan	Psychological Safety
Growth Mindset				
Kepatuhan Etik	0.668			
Kinerja Karyawan	0.709	0.753		
Psychological safety	0.717	0.614	0.726	

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa rasio HTMT seluruh variable memiliki nilai HTMT lebih kecil dari 0.9 (HTMT<0,9) sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk variabel memiliki nilai discriminant yang baik.

Cara lain mengukur discriminant validity adalah melihat nilai square root of

average variance extracted (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5 (Memon et al., 2021). Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian yang dihasilkan pada tabel 3.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Growth Mindset	0.684
Kepatuhan Etik	0.750
Kinerja Karyawan	0.651
Psychological safety	0.708

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi nilai standar AVE di atas 0,5 (AVE > 0,5). Variable Kepatuhan Etik (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0,750, variable Growth Mindset (X2) memiliki nilai AVE sebesar 0,684, variabel Psychological safety (Z) memiliki nilai AVE sebesar 0,708, dan variable Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai AVE sebesar 0,651. Berdasarkan pertimbangan nilai AVE yang dimiliki oleh masing-masing variable maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable memenuhi nilai Discriminant Validity disebabkan memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Pengujian selanjutnya adalah composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai composite reliability di atas 0,70 (Tugiman et al., 2022). Berikut ini hasil outer model yang menunjukkan composite reliability masing-masing konstruk:

Tabel 4. Composite Reliability

	Composite Reliability
Growth Mindset	0.896
Kepatuhan Etik	0.900
Kinerja Karyawan	0.903
Psychological safety	0.879

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil composite reliability yang memuaskan yaitu Kepatuhan Etik (X1) memiliki nilai Composite Reliability 0,900, Growth Mindset (X2) memiliki nilai Composite Reliability 0,896, Psychological safety (Z) memiliki nilai Composite Reliability 0,879, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Composite Reliability 0,903. Hal ini dapat dilihat dari nilai composite reliability seluruh konstruk lebih besar dari 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Uji realibilitas dengan composite reliability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7 (Tugiman et al., 2022). Berikut ini adalah

nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

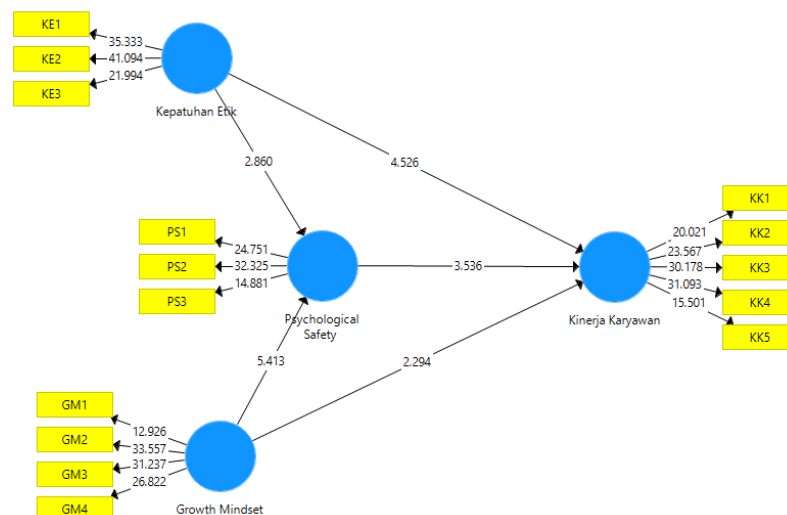
Tabel 5. Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Growth Mindset	0.845
Kepatuhan Etik	0.832
Kinerja Karyawan	0.865
Psychological safety	0.793

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian > 0,7. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Menilai inner model adalah mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Adapun evaluasi inner model dapat dijelaskan sebagaimana berikut:



Gambar 2. Inner Model

Uji path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan coefficient determination (R-Square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel

endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang

dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah (Furadantin 2018).

Berdasarkan skema inner model dapat dijelaskan bahwa nilai path coefficient terbesar ditunjukkan dengan pengaruh Growth Mindset terhadap Psychological safety sebesar 0,449. Kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh kepatuhan etik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,367 dan pengaruh yang paling kecil ditunjukkan oleh pengaruh Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,243.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki path coefficient dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (inner model). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Analisis Varians (R²) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Kelemahan mendasar

penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan adjusted R Square (R²) pada saat mengevaluasi model terbaik (Edeh et al., 2023). Nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 6:

Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.550	0.540
Psychological safety	0.388	0.379

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Berdasarkan nilai R Square pada Kinerja Karyawan diperoleh nilai R Square sebesar 0,550. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepatuhan Etik dan Growth Mindset melalui Psychological safety mampu menjelaskan variable Kinerja Karyawan sebesar 55% sedangkan sisanya yaitu 45% dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Berdasarkan nilai R Square pada model Psychological safety diperoleh nilai R Square sebesar 0,388. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepatuhan Etik dan Growth Mindset mampu menjelaskan variabel Psychological safety sebesar 38,8% sedangkan sisanya yaitu 61,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

Langkah yang perlu dilakukan sebelum melakukan pengukuran hipotesis diperlukan prosedur evaluasi ketetapan model (Goodness of Fit). Uji ketetapan model dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R² untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya.

Menurut Furadantin (2018) menyebutkan hasil R² sebesar 0,67 ke atas untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori baik. Sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33 – 0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19 – 0,33 maka termasuk dalam kategori lemah. Pengujian ketetapan model (Goodness off Fit) menggunakan koefisien determinasi (R²) total dari dua persamaan. Persamaan 1 (pertama) diperoleh nilai R² sebesar 0,388 dan persamaan 2 (kedua) diperoleh R² sebesar 0,550. Berikut adalah ketetapan model yang diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - \{(1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0.388^2) \times (1 - 0.500^2)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{(1 - 0.151) \times (1 - 0.303)\}$$

$$Q^2 = 1 - \{0.849 \times 0.698\}$$

$$Q^2 = 1 - 0.592$$

$$Q^2 = 0.408 = 40,8\%$$

Berdasarkan hasil pengukuran ketetapan model diperoleh hasil nilai Q² sebesar 0,408 hal ini menjelaskan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari 4 variabel yang diteliti adalah sebesar 40,8% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai Q² terletak pada nilai 0,33 – 0,67 menunjukkan bahwa model penelitian memiliki model penelitian sedang.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis

yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model:

Tabel 7. Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Growth Mindset -> Kinerja Karyawan	0.243	2.240	0.026
Growth Mindset -> Psychological safety	0.449	5.190	0.000
Kepatuhan Etik -> Kinerja Karyawan	0.367	4.657	0.000
Kepatuhan Etik -> Psychological safety	0.247	2.669	0.008
Psychological safety -> Kinerja Karyawan	0.275	3.472	0.001

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Tabel 8. Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Growth Mindset -> Psychological safety -> Kinerja Karyawan	0.123	2.783	0.006
Kepatuhan Etik -> Psychological safety -> Kinerja Karyawan	0.068	2.069	0.039

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Hasil pengujian hipotesis penelitian tabel 7 dan 8 dapat dijelaskan sebagaimana berikut:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Kepatuhan Etik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-statistic sebesar 4,657 dan nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih kecil dari T-tabel (4,657 < 1,96) serta nilai P value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari standar alpha 5% (0,000 < 0,05) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Kepatuhan Etik terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh oleh Kepatuhan Etik terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian tentang hubungan antara kepatuhan etik dan kinerja karyawan telah

memberikan bukti bahwa kepatuhan etik dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja individu di lingkungan kerja. Studi yang dilakukan oleh L. N. Aini (2020) melibatkan analisis korelasional antara skor kepatuhan etik individu, yang diukur melalui evaluasi perilaku etis dalam situasi kerja, dan hasil kinerja karyawan, yang diukur melalui penilaian kinerja oleh atasan dan rekan kerja. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kepatuhan etik individu dan kinerja mereka dalam tugas-tugas kerja sehari-hari. Karyawan yang secara konsisten mematuhi norma-norma etika dalam konteks profesional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Growth Mindset (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-statistic sebesar 2,240 dan nilai P-Value sebesar 0,026 dengan nilai original sample sebesar 0,243. Nilai T-statistic lebih besar dari T-tabel ($2,240 > 1,96$) serta nilai P value sebesar 0,026 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,026 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan.

Studi yang dilakukan oleh Erlangga and Ketut-Netra (2020) menginvestigasi korelasi antara kehadiran Growth Mindset pada karyawan, yang diukur melalui penilaian sikap terhadap kemampuan yang dapat dikembangkan melalui upaya dan pembelajaran, dengan hasil kinerja mereka. Dalam penelitian Erlangga and

Ketut-Netra (2020) menemukan bahwa individu yang memegang Growth Mindset cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada mereka yang memiliki Fixed Mindset. Karyawan dengan Growth Mindset lebih mungkin melihat tantangan sebagai kesempatan untuk belajar, beradaptasi dengan perubahan, dan tidak merasa terhambat oleh kegagalan. Selain itu, mereka juga lebih cenderung mengambil inisiatif untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencari peluang pengembangan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Kepatuhan Etik (X1) terhadap Psychological safety (Z) memiliki nilai T-statistic sebesar 2,669 dan nilai P-Value sebesar 0,008. Nilai T-statistic lebih besar dari T-tabel ($2,669 > 1,96$) serta nilai P value sebesar 0,008 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,008 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Kepatuhan Etik terhadap Psychological safety. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh Kepatuhan Etik terhadap Psychological safety.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Aboud khalid, Xiongyin Niu, and Qasim Muhammad. (2023) yang menyelidiki dampak kepatuhan etik terhadap tingkat psychological safety di lingkungan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan etik yang tinggi secara signifikan berkorelasi dengan peningkatan tingkat psychological safety di antara anggota tim atau individu.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Growth Mindset (X2) terhadap Psychological safety (Z) memiliki nilai T-statistic sebesar 5,190 dan nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai T-

statistic lebih besar dari T-tabel ($5,190 > 1,96$) serta nilai P value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,000 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Growth Mindset terhadap Psychological safety. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh Growth Mindset terhadap Psychological safety.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Knowles et al. (2020) yang menyelidiki hubungan antara Growth Mindset dan tingkat Psychological safety di lingkungan kerja. Analisis hasil menunjukkan bahwa individu dengan kecenderungan pemikiran pertumbuhan cenderung memiliki tingkat psychological safety yang lebih tinggi. Studi ini memberikan pemahaman lebih lanjut tentang korelasi positif antara Growth Mindset dan tingkat Psychological safety, yang memiliki implikasi penting dalam konteks pengembangan organisasi.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Kepatuhan Etik (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Psychological safety (Z) memiliki nilai T-statistic sebesar 2,069 dan nilai P-Value sebesar 0,039. Nilai T-statistic lebih besar dari T-tabel ($2,069 > 1,96$) serta nilai P value sebesar 0,039 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,039 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Kepatuhan Etik terhadap Kinerja Karyawan melalui Psychological safety. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh Kepatuhan Etik terhadap Kinerja Karyawan melalui Psychological safety. Maka dapat dikatakan Psychological safety mampu menjadi intervening bagi variabel Kepatuhan Etik.

Studi yang dilakukan oleh Aboud khalid, Xiongyin Niu, and Qasim Muhammad. (2023) dan L. N. Aini (2020) menginvestigasi kepatuhan etik berpengaruh terhadap psychological safety akan tetapi dengan adanya psychological safety yang baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan etik yang tinggi secara positif dan signifikan mempengaruhi peningkatan tingkat psychological safety di antara karyawan. Dengan menggunakan metode analisis jalur, penelitian ini menemukan bahwa psychological safety berperan sebagai mediator antara kepatuhan etik dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Growth Mindset (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Psychological safety (Z) memiliki nilai T-statistic sebesar 2,783 dan nilai P-Value sebesar 0,006. Nilai T-statistic lebih besar dari T-tabel ($2,783 > 1,96$) serta nilai P value sebesar 0,006 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,006 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan melalui Psychological safety. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan melalui Psychological safety. Maka dapat dikatakan Psychological safety mampu menjadi intervening bagi variabel Growth Mindset.

Penelitian yang dilakukan oleh Knowles et al. (2020) dan Erlangga and Ketut-Netra (2020) menginvestigasi pengaruh Growth Mindset berpengaruh terhadap psychological safety akan tetapi dengan adanya psychological safety yang

baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa individu yang memegang pemikiran pertumbuhan (Growth Mindset) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan psychological safety di lingkungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan model analisis jalur, temuan penelitian menunjukkan bahwa psychological safety berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara Growth Mindset dan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh Psychological safety (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai T-statistic sebesar 3,472 dan nilai P-Value sebesar 0,000. Nilai T-statistic lebih besar dari T-tabel ($3,472 > 1,96$) serta nilai P value sebesar 0,000 atau lebih kecil dari standar alpha 5% ($0,000 < 0,05$) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan Psychological safety terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan oleh Psychological safety terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2021) membahas pengaruh psychological safety terhadap kinerja karyawan dalam konteks lingkungan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat psychological safety yang tinggi secara positif dan signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode analisis regresi, temuan penelitian menunjukkan bahwa tingkat psychological safety yang tinggi di tempat kerja berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kontribusi positif karyawan terhadap tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kepatuhan Etik dan Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Psychological safety”, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: Kepatuhan Etik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Kepatuhan Etik yang baik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Growth Mindset berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Growth Mindset yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Kepatuhan Etik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological safety.

Tingkat keterlibatan yang tinggi dalam program pendidikan etika menandakan komitmen seseorang untuk memahami dan menginternalisasi nilai-nilai etika, menciptakan landasan yang kokoh untuk terciptanya lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa Kepatuhan Etik yang baik dan benar akan dapat meningkatkan kualitas Psychological safety. Growth Mindset berpengaruh positif dan signifikan terhadap Psychological safety. Hal ini menunjukkan bahwa Growth Mindset yang baik dan benar akan dapat meningkatkan kualitas Psychological safety. Kepatuhan Etik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Psychological safety. Hal tersebut menunjukkan bahwa Psychological safety mampu menjadi variabel intervening bagi Kepatuhan Etik. Growth Mindset berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Psychological safety. Hal tersebut

menunjukkan bahwa Psychological safety mampu menjadi variabel intervening bagi Growth Mindset. Psychological safety berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Psychological safety yang baik akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- About khalid, Xiongyin Niu, & Qasim Muhammad. (2023). Impact of Ethical Leadership on Employees' Psychological Safety and Voice Behavior; With Mediating Role of Belongingness. *International Journal of Science and Business*, 20(1), 42–57. <https://doi.org/10.58970/ijsb.2055>
- Aini, L. N. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*, 2(1).
- Aisyahyusanti, S. (2019). Pengaruh Kesadaran Wajib Pajak Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Ilmiah*, 1(3), 111–117.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Edeh, E., Lo, W.-J., & Khojasteh, J. (2023). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Edmondson, A. C., & Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 55–78.
- Erlangga, W. I. W., & Ketut-Netra, S. I. G. (2020). The Influence of Growth Mindset, Self-Efficacy, and Emotional Intelligence on Employee Performance at Jimbaran Bay Beach Resort and Spa. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(12), 175–179.
- Fitriani, D. (2019). Penerapan Metode Kuantitatif Dalam Penelitian Ilmiah Mahasiswa. *PROSIDING SEMINAR Nasional Pengabdian Pada Masyarakat (SNPMas)*, 57.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. In *European Business Review*. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., Ray, S., Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). An introduction to structural equation modeling. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*, 1–29.
- Handayani, N., Hasbullah, H., & Hasanuddin, H. (2023). Motivasi Kerja Pegawai Pengelola Keuangan Pada Biro Umum Dan Keuangan (Buk) Universitas Tadulako. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik Tadulako*, 1(1), 1–20.
- Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90–98.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Knowles, M., Guglielmino, L., Dweck, C., Lindsay-Hartz, J., Klein, J., Delany, C., Fischer, M., Smallwood, D., Trumble, S., & Edmondson, A. (2020). Teaching 2.0: what's growth mindset and psychological safety got to do with it? *Journal of Academic Ophthalmology*, 12(01), e20–e21.
- Krisnan. (2021). Metode Kuantitatif Menurut Para Ahli. *Metode Kuantitatif Menurut Para Ahli*, 1–3.
- Memon, M. A., Ramayah, T., Cheah, J. H., Ting, H., Chuah, F., & Cham, T. H. (2021). PLS-SEM STATISTICAL PROGRAMS: A REVIEW. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*. [https://doi.org/10.47263/JASEM.5\(1\)06](https://doi.org/10.47263/JASEM.5(1)06)
- Muhammad Yousaf. (2019). Explanatory Research Definition, Explanatory Research Types, Comparison, Advantages, disadvantages. *Scholarship Fellow*, 1–8.
- Popovych, I., Blynova, O., Halian, I., & Savchuk, O. (2020). Self-efficacy of future athletes with different levels of psychological safety. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(5), 2718–2724. <https://doi.org/10.7752/jpes.2020.05370>
- Ramadhaniyati, R., Sutaguna, I. N. T., Par, S. S. T., Par, M., Sewang, S. E., Indri Hapsari, S. E., Ali, I. H., MP, M. E., Abdul Wahab, S. E., &

- syarifah Al-Sakinah, P. (2023). *PENGANTAR BISNIS*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Rasyid, K. E. F., Putra, C. G. G., & Kusnadi, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Operator Pt. Riken Engineering Perkasa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 203–208.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Cheah, J. H., Ting, H., Moisescu, O. I., & Radomir, L. (2020). Structural model robustness checks in PLS-SEM. *Tourism Economics*. <https://doi.org/10.1177/1354816618823921>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394.
- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan:(Formal, Non Formal, dan Informal)*. Deepublish.
- Tugiman, T., Herman, H., & Yudhana, A. (2022). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Model Utaut Untuk Evaluasi Sistem Pendaftaran Online Rumah Sakit. *JATISI (Jurnal Teknik Informatika Dan Sistem Informasi)*, 9(2), 1621–1630. <https://doi.org/10.35957/jatisi.v9i2.2227>
- Wang, Y. M., Ahmad, W., Arshad, M., Yin, H. L., Ahmad, B., & Ali, Z. (2021). Impact of coordination, psychological safety, and job security on employees' performance: the moderating role of coercive pressure. *Sustainability (Switzerland)*. <https://doi.org/10.3390/su13063175>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *American Psychologist*, 75(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>