

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini organisasi banyak menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia. Pentingnya peranan tenaga kerja dalam organisasi, maka tenaga kerja disebut dengan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar peranannya dapat ditingkatkan. Untuk itu maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia atau sering disebut manajemen personalia manajemen perburuhan, manajemen insane dan sebagainya. Jadi dapat dikatakan dalam setiap perusahaan manusia merupakan unsur yang terpenting, oleh karena itu perlu diupayakan agar karyawan mau bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi memberikan sikap yang positif seperti loyalitas, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam bekerja serta ketaatan dalam kewajibannya, yang tentunya meningkatkan pencapaian sasaran yang maksimal oleh suatu perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri (Pane dan Fatmawati, 2017). Menurut Mangkunegara (2018), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Alicia, *et al.* 2021).

Kinerja adalah total skor yang diperoleh dari hasil penilaian SDM kepada karyawan tentang hasil yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan (Aryadillah, 2018). Menurut Nasution, *et al* (2022) kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Mulyadi, 2020). Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil (Rohida, 2018).

Menurut Mangkunegara (2018) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), disiplin (*discipline*) dan gaya kepemimpinan (*leadership*). Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator, antara lain kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), kerja sama antar karyawan.

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan kepada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Yasa *et al.* 2021). Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam suatu organisasi dan sangat berharap untuk tetap menjadi anggota, termasuk sikap, loyal dan kemauan karyawan untuk melakukan

pekerjaan terbaik untuk organisasi di tempatnya berada (Alicia, *et al.* 2021). Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut, komitmen organisasi merupakan dasar untuk mencapai tujuan perusahaan (Aditya dan Sintaasih, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Yasa *et al.* (2021) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Alicia, *et al.* (2021) menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Sintaasih (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komitmen organisasional yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila komitmen organisasional kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Menurut Aditya dan Sintaasih (2018), komitmen organisasional dapat diukur dengan indikator pengukuran yaitu *continuance commitment*, *affective commitment*, *normative commitment*.

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan

karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan (Pratiwi, 2019). Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia (Ernawan, 2017). Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Widnyani dan Suartina (2021), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budianto, *et al.* (2017) menunjukkan variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila etika kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi, begitu sebaliknya apabila etika kerja yang dimiliki pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Menurut Yanesti (2018), etika kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator pengukuran yaitu bertanggung jawab, kerja yang positif, disiplin kerja, tekun dan pendidikan.

Self Leadership merupakan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Aditya dan Sintaasih, 2018). *Self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Listiani, *et al.* (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Sintaasih (2018) menunjukkan variabel *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan hasil penelitian yang diteliti oleh Listiani, *et al.* (2019) menunjukkan variabel *self leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *self leadership* yang dimiliki maka semakin baik kinerja pegawai tersebut. Menurut Listiani, *et al.* (2019) *self leadership* dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator pengukuran yaitu kesadaran diri, pengarahan diri, pengelolaan diri dan penyelesaian diri.

Setiap daerah kabupaten atau kota dipimpin oleh seorang bupati atau walikota. Di Bali sendiri terdapat sebanyak delapan kabupaten dan satu kota. Semua kabupaten dan kota ini tersebar dari barat hingga ke bagian timur Pulau Bali, juga dari utara sampai ke selatan. Seorang walikota bertugas di kantor Walikota. Walikota Kota Denpasar bertugas di Kantor Walikota Denpasar yang beralamat di Jl. Dauh Puri Kangin Kecamatan Denpasar Barat. Pada kantor Walikota Denpasar terdapat pegawai yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat di Kota Denpasar. Untuk melayani masyarakat dengan baik maka terdapat beberapa peraturan yang diterapkan di Kantor Walikota Denpasar. Berikut data PNS pada Kantor Walikota Denpasar.

Tabel 1.1
Data PNS Pada Kantor Walikota Denpasar

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Bagian	1
2	Kepala Sub Bagian Keuangan	1
3	Kepala Sub Bagian Perlengkapan dan Perawatan	1
4	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian	1
5	Analisis Laporan Pertanggungjawaban Bendahara	1
6	Analisis Tata Usaha	3
7	Penata Kendaraan Dinas	2
8	Penyusun Laporan Keuangan	2
9	Analisis Monitoring Evaluasi dan Pelaporan	1

10	Penyusunan Rencana Kebutuhan Rumah Tangga dan Perlengkapan	2
11	Penyusunan Rencana Kebutuhan Sarana dan Prasarana	1
12	Analisis Sistem Informasi	1
13	Analisis Barang Milik Negara	1
14	Analisis Perencanaan Sumber Daya Aparatur	1
15	Pengelola Sistem dan Jaringan	1
16	Pengelola Sarana dan Prasarana Kantor	1
17	Pengadministrasian Keuangan	5
18	Pengadministrasian Persuratan	4
19	Pengadministrasian Sarana dan Prasarana	7
20	Pengadministrasian Umum	3
21	Petugas Keamanan	5
22	Pengemudi	3
Total		48

Sumber: Kantor Walikota Denpasar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah PNS pada Kantor Walikota Denpasar yaitu 48 orang dimana terdiri dari 22 Jabatan, dimana jabatan Pengadministrasian Sarana dan Prasarana memiliki jumlah pegawai paling banyak yaitu 7 orang. Berdasarkan hasil wawancara dan survey yang telah dilakukan dengan bagian kepegawaian di Kantor Walikota Denpasar terdapat beberapa masalah mengenai kinerja pegawai, Pada tahun 2019 terjadi penurunan kinerja organisasi yang dikarenakan penurunan kinerja yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Walikota Kota Denpasar. Penurunan kinerja pegawai diketahui dari hasil wawancara serta data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diperoleh dari Kantor Walikota Kota Denpasar. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN. SKP memuat seluruh kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian, yang bersifat nyata dan dapat diukur. SKP disusun sebagai suatu alat maupun sarana untuk penilaian prestasi kerja ASN secara

sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap SKP itu sendiri dan perilaku kerja pegawai. Aspek-aspek dalam SKP antara lain, kualitas, kuantitas dan waktu serta biaya yang disesuaikan dengan karakteristik, sifat dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Berikut data SKP PNS Tahun 2019 dan 2020.

Tabel 1.2
Data SKP PNS Tahun 2019 dan 2020

No	Nilai SKP	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	75,01-80,00	2 Orang	4,26	3 Orang	6,52
2	80,01-85,00	4 Orang	8,51	10 Orang	21,74
3	85,01-90,00	41 orang	87,23	33 Orang	71,74
4	90,01-95,00	-	-	-	-
Jumlah		47	100%	46	100%

Sumber: Kantor Walikota Denpasar, (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut diketahui bahwa pada Tahun 2020 terjadi penurunan jumlah pegawai yang diakibatkan adanya mutasi pegawai. Mutasi pegawai pada Kantor Walikota Denpasar dikarenakan pegawai tidak memiliki jenjang karir yang cukup baik pada instansi. Hal tersebut diketahui dari penurunan penilaian SKP yang terjadi pada tahun 2020 sebesar 85,01-90,00 menjadi 33 Orang atau 71,74% dibandingkan Tahun 2019 yaitu 41 orang atau 87,23%. Selain itu juga terjadi peningkatan penilaian SKP 75,01-80,00 pada Tahun 2020 yaitu sebesar 6,52% dibandingkan Tahun 2019 yaitu 4,26%. Penurunan penilaian SKP pada Tahun 2020 dikarenakan rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki. Komitmen organisasional yang dimiliki rendah dan rasa loyalitas terhadap organisasi akan menurun. Hal ini disebabkan karena kurangnya semangat kerja, prestasi kerja yang

menurun, adanya stress kerja dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan menurun.

Selain terdapat permasalahan dalam komitmen organisasional di Kantor Wakilota Denpasar, juga terdapat permasalahan terkait dengan masalah etika kerja, peneliti dalam hal ini mencoba merangkum permasalahan-permasalahan tersebut yang ada pada Kantor Walikota Denpasar, diantaranya; rendahnya rasa tanggungjawab, perhatian dan kepedulian yang dimiliki pegawai, dilihat dari ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, dan tidak memperhatikan sekitar saat bekerja; rendahnya kebiasaan kerja yang fokus pegawai pada hal-hal penting membuat tidak terciptanya etika bekerja yang positif, sehingga tidak jarang hubungan kerja dengan rekan kerja, bawahan dan pimpinan menjadi tidak erat; rendahnya semangat kerja yang penuh, serta totalitas dalam bekerja sehingga tidak mampu mendorong pegawai untuk bertindak sepenuh hati maka tidak jarang terjadi pelanggaran aturan di tempat kerja.

Penurunan kinerja pegawai juga dikarenakan rendahnya *self leadership* yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Walikota Kota Denpasar. Berdasarkan hasil observasi diketahui permasalahan mengenai *self leadership* yaitu rendahnya kemampuan pegawai pada Kantor Walikota Kota Denpasar untuk berintrospeksi terhadap diri sendiri saat melakukan sebuah kesalahan atau lalai dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan, rendahnya kemampuann pegawai untuk memusatkan diri menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, rendahnya kemampuan pegawai untuk berinisiatif dalam mengatur diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

tepat waktu, serta rendahnya pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan fenomena serta teori, hubungan antara variabel komitmen organisasional, etika kerja dan *self leadership* secara empiris dan teoritis adalah signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut akan diuji kembali **“Pengaruh Komitmen Organisasional, Etika Kerja dan *Self Leadership* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar?
2. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar?
3. Apakah *self leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang berhubungan dengan pengaruh komitmen organisasional, etika kerja dan *self leadership* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Denpasar, diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat bagi akademis penelitian ini dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh komitmen organisasional, etika kerja dan *self leadership* terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini bermanfaat sebagai referensi penelitian selanjutnya, serta diharapkan dapat digunakan sebagai literatur dalam perkembangan ilmu manajemen yang berhubungan dengan pengaruh komitmen organisasional, etika kerja dan *self leadership* terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Manfaat bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama yang berkaitan dengan aspek-aspek peningkatan kinerja pegawai melalui pengembangan sumber daya manusia secara lebih baik, dengan memperhatikan komitmen organisasional, etika kerja dan *self leadership*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Budiantara *et al*, 2022). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Kusnadi *et al*, 2022). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja (Kusnadi *et al*, 2022). Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's*

goal tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Komitmen Organisasional

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan kepada organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Yasa *et al.* 2021). Komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan berpartisipasi dalam suatu organisasi dan sangat berharap untuk tetap menjadi anggota, termasuk sikap, loyal dan kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik untuk organisasi di tempatnya berada (Alicia, *et al.* 2021). Komitmen organisasional adalah derajat dimana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin terus berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut, komitmen organisasi merupakan dasar untuk mencapai tujuan perusahaan (Aditya dan Sintaasih, 2018).

Komitmen organisasi merupakan loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan, Komitmen organisasi dipandang sebagai keadaan dimana seorang karyawan sejalan pada tujuan perusahaan (Erlangga, 2016). Primayana (2021) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang memiliki ruang lingkup yang lebih global dari pada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi

merupakan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan bukan hanya aspek pekerjaannya. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif didalamnya.

2.1.2.2 Dimensi Komitmen Organisasional

Menurut Pricilla *et al.* (2020) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen Afektif, menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.
2. Komitmen Kelanjutan, komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika

terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. **Komitmen Normatif**, menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasional

Menurut Aditya dan Sintaasih (2018), komitmen organisasional dapat diukur dengan indikator pengukuran yaitu:

- a. **Komitmen berkelanjutan** (*Continuance commitment*), adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut dan tidak dapat berbuat hal yang lain. *Continuance commitment* atau komitmen berkelanjutan ini dapat disebabkan karena karyawan tidak memiliki pilihan lain selain bertahan dalam perusahaan dan akan mendapatkan kerugian apabila meninggalkan perusahaan. Kerugian ini seperti kehilangan fasilitas yang ditawarkan perusahaan, tunjangan pensiun.
- b. *Affective commitment*, adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja dalam organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- c. *Normative commitment*, kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain.

2.1.3 Etika Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etika Kerja

Etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Budianto, *et al.* 2017). Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam perusahaan. Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia (Widnyani dan Suartin, 2021).

Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrma aktivitas karyawannya agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal. Etika perusahaan menyangkut hubungan perusahaan dan karyawannya sebagai satu kesatuan dalam lingkungannya, etika kerja menyangkut hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya, dan etika perorangan mengatur hubungan antar karyawan (Pratiwi, 2019).

Etika merupakan cabang dari filsafat mencari buruknya tingkah laku manusia (Ernawan, 2017). Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari. Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang di nyatakan menurut (Widnyani dan Suartina, 2021).

2.1.3.2 Pentingnya Etika

Menurut Koran Jakarta (2021), pentingnya etika di tempat kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pemanfaatan Sumber Daya yang Efektif, dalam organisasi yang bertanggung jawab secara etis, karyawan tetap berkomitmen pada pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka. Dalam situasi seperti itu, karyawan akan secara efektif menangani infrastruktur dan peralatan organisasi untuk hasil terbaik. Ini akan mengarah pada pemanfaatan sumber daya yang efektif tanpa pemborosan.
- b) Meningkatkan Produktivitas, produktivitas karyawan dapat meningkat dalam organisasi yang memperhatikan etika. Dalam perusahaan seperti itu, karyawan mungkin tidak hanya tertarik pada penyelesaian pekerjaan tetapi juga mementingkan kualitas.
- c) Semangat Tim, ketika karyawan menemukan diri mereka dihargai, dihormati, dan termotivasi, mereka secara aktif memanjakan diri dalam kolaborasi dengan orang lain untuk keuntungan maksimal organisasi. Etika kerja seperti itu menumbuhkan semangat tim di antara individu-individu yang bekerja di dalam organisasi hingga mencapai kemampuan penuh mereka.
- d) Pengakuan Merek, budaya kerja yang etis dapat meningkatkan citra merek organisasi. Ketika orang mungkin mengetahui tentang sebuah organisasi yang tidak hanya berfokus pada pekerjaan tetapi juga kesejahteraan individu yang terkait dengannya, maka mereka lebih tertarik pada organisasi semacam itu dibandingkan dengan yang lain.
- e) Sukses yang lebih besar, etika kerja mengarah pada kesuksesan yang lebih besar bagi organisasi yang memberikan perhatian mereka yang semestinya. Organisasi etis adalah tempat yang tepat untuk bekerja. Mereka melepaskan

kebutuhan dan masalah karyawannya dan memberi mereka peluang untuk pertumbuhan di masa depan.

2.1.3.3 Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Aini (2020) fungsi etika kerja yaitu:

1. Pendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.
2. Penggairah dalam aktivitas. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
3. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.1.3.4 Indikator Etika Kerja

Menurut Yanesti (2018), etika kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator pengukuran yaitu:

a) Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggungjawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada didalam perusahaan.

b) Kerja yang Positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

c) Disiplin Kerja

Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

d) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

e) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras.

2.1.4 Self Leadership

2.1.4.1 Pengertian *Self Leadership*

Self Leadership merupakan proses mempengaruhi diri sendiri melalui suatu tindakan yang mampu dilakukan orang tersebut dan mencapai suatu arah diri serta motivasi diri yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan (Aditya dan Sintaasih 2018). *Self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Listiani, *et al.* 2019).

Self leadership adalah sebuah set strategi ekstensif yang difokuskan ke perilaku dan pikiran yang bisa digunakan untuk menghasilkan self-influence. *Self leadership* adalah apa yang dilakukan orang untuk memimpin dirinya sendiri. Di beberapa cara, *self leadership* bisa dianggap sebagai bentuk *followership* yang bertanggungjawab, tepatnya, jika diberi otonomi dan tanggungjawab untuk mengontrol hidupnya, apa yang bisa dilakukan *follower* yang nantinya menjadi *self leader* untuk menjawab tantangan dalam cara yang bertanggungjawab (Aditya dan Sintaasih 2018).

2.1.4.2 Aspek-Aspek *Self Leadership*

Menurut Oliver (2020), terdapat empat aspek penting dalam *self leadership* yang perlu tiap orang kuasai, yaitu:

- 1) *Self awareness* merupakan kemampuan untuk mengakui, memahami, dan menyadari nilai, perspektif, kekuatan, kelemahan, kecenderungan kepemimpinan, dan kebutuhan emosional diri sendiri.
- 2) *Self management* adalah kemampuan untuk memelihara dan memanfaatkan hasrat, kemampuan, emosi, dan kapasitas kepemimpinan seseorang dalam pengambilan keputusan.
- 3) *Other awareness* adalah kemampuan untuk mengakui dan mengenali ambisi, kekuatan, kelemahan, potensi dan kebutuhan orang lain.
- 4) *Other management* merupakan keahlian untuk menumbuhkan dan memotivasi orang lain untuk mengembangkan potensinya dan memenuhi tujuan organisasi.

2.1.4.3 Indikator Self Leadership

Menurut Listiani, *et al.* (2019) *self leadership* dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Kesadaran diri (*Self Awareness*) merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk berintrospeksi,
- b) Pengarahan diri (*Self Direct*) merupakan kemampuan untuk memusatkan kekuatan psikologis untuk mencapai target,
- c) Pengelolaan diri (*Self Manage*) merupakan kemampuan individu untuk berinisiatif dan mengatur diri,
- d) Penyelesaian diri (*Self Accomplishment*) merupakan pelaksanaan dari perencanaan yang telah ditentukan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri (Pane dan Fatmawati, 2017). Menurut Saripiddin dan Handayani (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Harahap *et al*, 2020).

Kinerja adalah total skor yang diperoleh dari hasil penilaian SDM kepada karyawan tentang hasil yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan (Aryadillah, 2018). Menurut Nasution *et al*. (2022) kinerja adalah unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah dipercayakan kepadanya sesuai dengan fungsi dan kedudukannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Mulyadi, 2020). Kinerja adalah kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil (Rohida, 2018).

Bersadarkan pendapat kinerja para ahli diatas, kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dilakukan seseorang dalam suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kata lain, kinerja dapat

diartikan sebagai suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab.

2.1.5.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Santoso (2021) adalah: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), disiplin (*discipline*) dan gaya kepemimpinan (*leadership*).

1) Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin (*discipline*)

Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan dalam menjalankan peraturan yang berlaku. Peningkatan disiplin SDM sangat diperlukan untuk mencapai produktivitas organisasi sesuai yang diharapkan.

4) Gaya kepemimpinan (*leadership*)

Gaya kepemimpinan adalah tindakan untuk memengaruhi orang lain. Demi terwujudnya tujuan yang diharapkan maka diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi tersebut.

2.1.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator, antara lain:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

b) Kuantitaas (jumlah)

Kuantitas Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d) Kerja sama antar karyawan

Kerja sama antar karyawan merupakan kerja sama antar karyawan dan anggota organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh Yasa *et al.* (2021), tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran perilaku inovatif dan komitmen organisasional memediasi pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah variabel kebahagiaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebahagiaan kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif dan kebahagiaan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, perilaku inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan

komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif mampu memediasi parsial secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional mampu memediasi secara signifikan pengaruh kebahagiaan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel bebas dalam penelitian terdahulu yaitu komitmen organisasi dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Perbedaannya dari obyek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Yasa *et al.* (2021) pada karyawan swasta di Indonesia. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Denpasar. Terdapat perbedaan pada variabel bebas mengenai kebahagiaan kerja dan perilaku inovatif. Terdapat perbedaan teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik path analysis sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi liner berganda.

Penelitian terdahulu oleh Alicia, *et al.* (2021), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada variabel bebas dalam penelitian terdahulu yaitu variabel komitmen organisasional dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada teknik analisis data menggunakan partial least square (PLS), sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Terdapat perbedaan pada obyek penelitian yang dilakukan oleh Alicia, *et al.* (2021) di PT. Royal Coconut, sedangkan penelitian

ini dilakukan pada Kantor Walikota Denpasar. Terdapat perbedaan pada variabel bebas mengenai penempatan kerja.

Penelitian terdahulu oleh Widnyani dan Suartina (2021), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah variabel etika kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terdapat pada variabel bebas dalam penelitian terdahulu yaitu etika kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari obyek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Widnyani dan Suartina (2021) pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Denpasar. Terdapat perbedaan pada variabel bebas mengenai budaya organisasi dan disiplin kerja.

Penelitian terdahulu oleh Budianto, *et al.* (2017), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah variabel etika kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terdapat pada variabel bebas dalam penelitian terdahulu yaitu etika kerja, dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari obyek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Budianto, *et al.* (2017) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk. Cabang Samarinda Square, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota

Denpasar. Terdapat perbedaan pada variabel bebas mengenai motivasi kerja dan kompensasi finansial.

Penelitian terdahulu oleh Aditya dan Sintaasih (2018), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self leadership* dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah variabel *self leadership* dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terdapat pada variabel bebas dalam penelitian terdahulu yaitu *self leadership*, komitmen organisasional dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari obyek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Sintaasih (2018) pada Hotel Four Points By Sheraton sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Denpasar.

Penelitian terdahulu oleh Listiani, *et al.* (2019), tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengaruh *knowledge sharing*, *self leadership*, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah variabel *knowledge sharing*, *self leadership*, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terdapat pada variabel bebas dalam penelitian terdahulu yaitu *self leadership* dan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dari obyek penelitian, penelitian yang dilakukan oleh Listiani, *et al.* (2019) pada Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karangasem sedangkan penelitian ini dilakukan pada Kantor Walikota Denpasar. Terdapat perbedaan pada variabel bebas mengenai *knowledge sharing*, dan karakteristik individu.

Secara umum persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada variabel independen yaitu komitmen organisasional, etika kerja dan *self leadership*, selain itu persamaan terletak pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Sedangkan perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian ini terletak pada tahun amatan yang diteliti dan perbedaan tempat penelitian, serta beberapa penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel independen yang berbeda seperti *knowledge sharing*, karakteristik individu, motivasi kerja dan kompensasi finansial.

