

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Mangkunegara (2018:3) menyatakan sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, sehingga diperlukan perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Santoso (2023) menyatakan kinerja karyawan ialah perihal terpenting bagi perusahaan guna menggapai tujuannya. Dengan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai indikator dan tujuan yang diinginkan dengan lebih mudah dan cepat. Begitu juga sebuah perusahaan bisa sangat bangga jika memiliki karyawan yang berkinerja baik. Kasmir (2017-189) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja antara lain kompetensi (kemampuan dan keahlian, pengetahuan), etika kerja, kepribadian, insentif, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompetensi, etika kerja dan komitmen organisasi.

Mangkunegara (2018:111) menyatakan bahwa kompetensi SDM yang perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar (fundamen) adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan mental dan kecerdasan emosi yang baik.

Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Prayoga, *et al* (2023) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian dari Mariyani, *et al* (2023) menunjukkan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, maka kinerjanya akan semakin meningkat. Penelitian dari Fitrio, *et al* (2023) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin meningkat kompetensi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Penelitian dari Aryani, *et al* (2021) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Penelitian dari Saefi, *et al* (2020) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin meningkat kompetensi, maka kinerja

karyawan juga semakin meningkat, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Hutabarat (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan tidak dipergunakan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah etika kerja (Kasmir, 2017:189). Menurut George, *et al* (2018) “upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam sistem administrasi modern dapat dipengaruhi oleh faktor etika kerja. Etika kerja merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan didalam sebuah perusahaan, sebab hal tersebut merupakan tingkah laku dari karyawan saat sedang bekerja. Kumorotomo (2018:6) menyatakan bahwa etika berasal dari bahasa Yunani *ethos*, yang berarti kebiasaan atau wata, moral berasal dari bahasa latin *mos*, yang berarti cara hidup atau kebiasaan/ dari istilah ini munculah istilah *morale* atau *moril*. Moril bisa berarti semangat atau dorongan batin. Sinamo (2018:2) menyatakan bahwa etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Ichsan, *et al* (2022) menunjukkan etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik etika kerja dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian dari Effendi, *et al* (2023) menunjukkan etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kondisi ini berarti semakin baik etika kerja dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian dari Suardana, *et al* (2021)

menunjukkan etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini berarti semakin baik etika kerja dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian dari Jufrizen dan Erika (2021) menunjukkan etika kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berarti semakin baik etika kerja dari karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Penelitian dari Saefi, *et al* (2020) menunjukkan etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan semakin baik etika kerja, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat, sedangkan penelitian dari Rahadianto, *et al* (2022) menunjukkan etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat etika kerja, tidak serta merta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi (Kasmir, 2017:189). Wibowo (2017:429) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilaksanakan Fitrijo, *et al* (2023) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Penelitian dari Wua, *et al* (2022) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatkan komitmen organisasi dari karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dari Pratama, *et al* (2022) menunjukkan komitmen

organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian dari Mayastinasari (2022) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Kondisi ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari polisi, maka kinerja polisi akan semakin meningkat. Penelitian dari Azmy (2022) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini berarti semakin meningkat komitmen organisasi dari karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilaksanakan oleh Hamdan (2022) menunjukkan tidak ada berpengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berarti meningkatnya komitmen organisasi, tidak serta-merta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung, dimana dalam kegiatan terdapat fenomena-fenomena kompetensi, etika kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang segera harus diperbaiki. Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi adalah beberapa karyawan terutama karyawan yang belum terlalu lama bekerja, belum memiliki keyakinan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja, sehingga memerlukan waktu untuk beradaptasi agar pekerjaan bisa dilaksanakan dengan maksimal. Disamping itu juga, beberapa karyawan juga belum memiliki pengalaman yang cukup, sehingga sering meminta arahan dari karyawan lain yang lebih senior. Kondisi ini mengakibatkan banyak pekerjaan tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan. Adapun data karyawan yang belum lama bekerja, disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Masa Kerja Karyawan Pada Palang Merah Indonesia (PMI)
Kantor Cabang Klungkung
Tahun 2022

	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-5 tahun	4	10,81
2	5-10 tahun	5	13,51
3	10-15 tahun	18	48,65
4	> 15 tahun	10	27,03
	Jumlah	37	100,00

Sumber : Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 0-5 tahun sebanyak 4 orang (10,81%), 5-10 tahun sebanyak 5 orang (13,51%), 10-15 tahun sebanyak 18 orang (48,65%) dan lebih dari 15 tahun sebanyak 10 orang (27,03%). Berdasarkan data tersebut, masih terdapat beberapa orang yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup. Kondisi ini menunjukkan karyawan yang baru bekerja 1-5 tahun berjumlah 4 orang (10,81), dimana masa kerja ini belum banyak memiliki pengalaman, sehingga kadang-kadang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung.

Permasalahan berkaitan dengan etika kerja adalah beberapa karyawan kurang tekun dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dari kurang optimal dan kurangnya semangat kerja karyawan bersangkutan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak tepat waktu. Disamping itu juga, beberapa karyawan kurang

disiplin terhadap waktu kerja, terutama jam masuk kerja sering mengalami keterlambatan.

Fenomena mengenai komitmen organisasi adalah beberapa karyawan jarang dilibatkan dalam pekerjaan terutama hal-hal yang penting, sehingga karyawan bersangkutan merasa kurang dipercaya (*trust*) untuk mengemban tugas-tugas penting tersebut.

Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja salah satunya bisa dilihat dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Dimana hampir semua karyawan pernah melanggar peraturan terutama absen kerja, sehingga tingkat absensi melebihi target yang ditentukan oleh organisasi. Adapun tingkat absensi kerja pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI)
Kantor Cabang Klungkung Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari/Orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	$F = E:D \times 100\%$
Januari	37	23	851	29	3,41
Februari	37	21	777	25	3,22
Maret	37	24	888	32	3,60
April	37	25	925	33	3,57
Mei	37	24	888	29	3,27
Juni	37	25	925	30	3,24
Juli	37	20	740	24	3,24
Agustus	37	26	962	35	3,64
September	37	22	814	28	3,44
Oktober	37	25	925	32	3,46
November	37	26	962	36	3,74
Desember	37	24	888	29	3,27
Jumlah					41,09
Rata-rata					3,42

Sumber : Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung.

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung tahun 2022 cenderung berfluktuasi. Persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,42%, dimana persentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%. Menurut Kasmir (2019:204) kehadiran yang jumlahnya kurang dari 100% dianggap kinerjanya kurang, karena akan mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan penemona yang ada mengenai kompetensi, etika kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, maka cukup relevan diadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kompetensi, Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung?
- 2) Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis untuk berbagai pihak yang mempunyai kaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang lebih luas tentang penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan melalui kompetensi, etika kerja dan komitmen organisasi, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian terkait di masa mendatang.

2) Kegunaan Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi Palang Merah Indonesia (PMI) Kantor Cabang Klungkung tentang pengaruh kompetensi, etika kerja dan komitmen organisasi dalam mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga nantinya dapat

dipertimbangkan dalam keputusan berkaitan dengan kompetensi, etika kerja dan komitmen organisasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Theory : Teori Kebutuhan Akan Prestasi McClelland

Mc. Clelland (Hasibuan (2019) mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland, teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilannya serta nilai insentif yang terlekat pada tujuan. McClelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah kerja karyawan.

1. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang optimal.

2. Kebutuhan Akan Hubungan

Kebutuhan akan hubungan merangsang gairah kerja sebab setiap individu mempunyai empat kebutuhan, yaitu kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3. Kebutuhan Akan Kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan ini merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Kaitan Teori Kebutuhan Akan Prestasi McClelland dengan kinerja karyawan adalah :

1. Karyawan dengan kebutuhan prestasi yang kuat biasanya berorientasi hasil.

Mereka termotivasi untuk terus-menerus mengatasi tugas-tugas yang menantang, namun dapat dicapai. Mereka akan berusaha menyelesaikan tugas atau proyek secara lebih baik dari yang diharapkan untuk mengesankan kinerja mereka. Dan, mereka seringkali menginginkan promosi atau kenaikan gaji sebagai pengakuan atas prestasi mereka.

2. Karyawan dengan kebutuhan terhadap kekuasaan yang tinggi termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga mampu mempengaruhi dan kekuasaan terhadap orang lain. Hal ini bisa didapat dengan cara meningkatkan kinerjanya. Mereka senang jika memiliki otoritas dan dihormati oleh orang lain, mendorong mereka untuk mengejar pengakuan status. Mereka juga berusaha untuk memenangkan persaingan untuk mendapatkan kendali dan menuju posisi puncak.

3. Karyawan dengan kebutuhan afiliasi yang kuat senang membangun dan mengembangkan hubungan interpersonal. Mereka menyukai lingkungan kerja yang ramah, di mana rekan kerja memiliki kedekatan satu sama lain. Dan, mereka termotivasi untuk menjadi lebih baik dengan cara meningkatkan kinerjanya, sehingga diterima dan disukai oleh orang lain.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Wibowo (2019:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Dessler (2017:408) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Sutrisno & Zuhri (2019) menyatakan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Edison, Anwar dan Komariyah (2017:142) menyatakan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu

pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Mangkunegara (2018:41) menyatakan bahwa kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya. Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Wibowo (2019:86) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2.2.2 Indikator-indikator Dalam Kompetensi

Wibowo (2019:283) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

1. Keyakinan

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak

kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasioanl untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

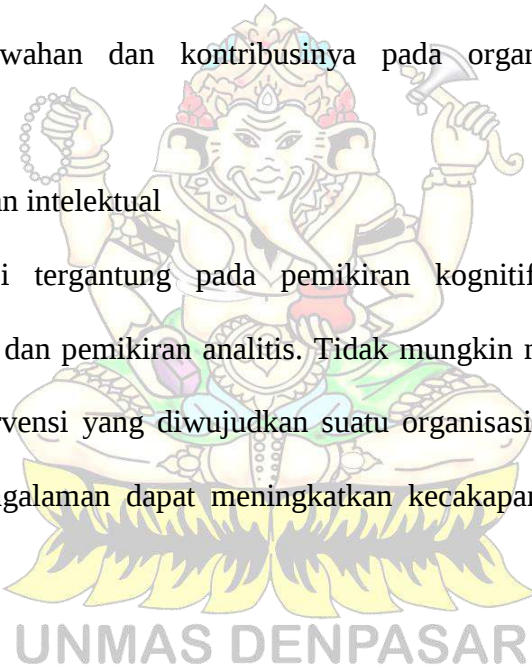
Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosionalnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatnya inisiatif, dan sebagainya. Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.

6. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.



2.3 Etika Kerja

2.3.1 Pengertian Etika Kerja

Aini *et al.*, (2021) mengatakan bahwa etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat (Mahayasa dkk, 2022). Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan (Sucipto dan

Pranitasari, 2020). Penelitian telah menunjukkan bahwa orang dengan etos kerja yang tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, menunjukkan inisiatif, memiliki kepuasan kerja, produktif, dan sukses.

Etika diartikan sebagai tingkah laku, pemikiran, adat budaya, karakter atau kepribadian perihal aturan kerja. Etika kerja yang baik akan membuat seseorang tidak bosan dengan rutinitas atau pekerjaannya, bahkan mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerja orang tersebut (Jufrizen dan Erika 2017: 151).

Etika kerja diartikan sebagai membangun keyakinan berdasarkan prinsip-prinsip dasar sambil mendelegasikan kekuasaan kepada organisasi, yang memotivasi anggota, membuat peningkatan gagasan organisasi, memiliki kepercayaan diri untuk membuat keputusan dan melakukan perubahan supaya memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018 :146). Etika kerja dapat diartikan sebagai terciptanya keyakinan sesuai dengan dasardasar saat pelimpahan kekuasaan pada sebuah organisasi yang akan memotivasi anggota organisasi agar pengembangan ideide untuk organisasi tersebut segera terlaksana, percaya diri dalam pengambilan keputusan, serta mengadakan perubahan sehingga akan memaksimalkan kinerja organisasi (Ridwan, 2018: 146).

Berdasarkan opini tersebut dapat disimpulkan yaitu, etika kerja merupakan sikap ataupun sifat yang dimiliki seseorang dalam pelaksanaan kerja sehari-hari yang dapat menunjukkan semangat karyawan tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Pendekatan Etika Kerja

Menurut Bertens (2019:11) menyatakan bahwa ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif, dan metaetika, yaitu:

1. Etika Deskriptif

Etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu individu tertentu dalam kebudayaan suatu periode sejarah dan sebagainya. Karena etika deskriptif ini hanya melukiskan, ia tidak memberikan penilaian.

2. Etika Normatif

Etika ini merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang mana berlangsung diskusi yang paling menarik tentang masalah moral. Yang menentukan benar tidaknya tingkah laku atau tanggapan moral adalah etika normatif. Etika normatif mempunyai tujuan dalam mempertanggung jawabkan rumusan dari prinsip-prinsip etis dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik.

3. Etika Metaetika

Hal ini mempelajari khusus menganalisis sesuatu yang diucapkan secara etis. Filsuf Inggris George Moore (1873-1958) dalam bukunya menulis metaetika adalah etika dengan khusus menyoroti kata perkata untuk membandingkan kalimat satu dengan kalimat lainnya.

2.3.3 Fungsi Etika Kerja

Menurut Jufrizen dan Erika (2017: 151) terdapat beberapa fungsi etika kerja bagi seorang karyawan, yaitu:

1. Memotivasi terjadinya kegiatan.
2. Penyemangat pada kegiatan.
3. Penggerak

2.3.4 Indikator-Indikator Etika Kerja

Menurut Ridwan (2018: 143) terdapat beberapa perilaku yang sesuai dengan etika kerja, yaitu efisien, tekun, tertib, disiplin, hemat, jujur, objektif dalam pengambilan keputusan, sanggup menghadapi perubahan, cerdas dalam menggunakan peluang, bersemangat, ketulusan dan berani, mampu bekerja sama, dan mempunyai tujuan.

Menurut Asifudin dikutip Nurhasanah, (2022) menyebutkan bahwa indikator-indikator etika kerja adalah sebagai berikut ini :

1. Bertanggung Jawab

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

2. Kerja yang Positif

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

3. Disiplin Kerja

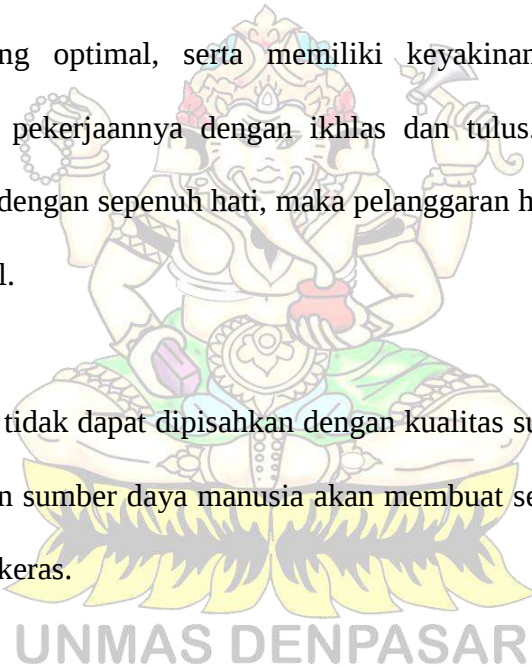
Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir didunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja.

4. 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 melakukan pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum ditempat kerja menjadi nol.

5. Pendidikan

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



2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2019:429) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasional dan loyal terhadap organisasional dalam mencapai tujuan organisasi. Kreitner dan Kinicki (2017:166) menyatakan bahwa komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain,

kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasional dan terikat pada tujuannya.

Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske dalam Wibowo (2019:182) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasional atau unit dalam organisasi. Colquit, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2019:69) menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan Newstrom dalam Wibowo (2019:223) menyatakan bahwa komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasional dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalam organisasi bersangkutan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi.
2. Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang bersungguh-sungguh guna kepentingan organisasi.
3. Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

2.4.2 Indikator Komitmen Organisasi

McShane dan Von Glinov dalam Wibowo (2019:431) menyatakan bahwa indikator-indikator yang perlu diperhatikan untuk membangun komitmen organisasional antara lain :

1. *Support* (dukungan)

Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerjaan cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2. *Shared values* (nilai bersama)

Affective commitment menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.

3. *Trust* (kepercayaan)

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok.

4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional)

Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja)

Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena

memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjaannya.

2.5. Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Hasibuan (2019:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Simamora (2019:339) menyatakan bahwa "kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2018:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kasmir (2017:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasibuan (2019:121) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang

baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Rivai (2019:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Simamora (2019:339) menyatakan bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.5.2 Indikator-Indikator Kinerja

Kasmir (2017 : 204) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu :

1. Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pula kerja. Tingkat kehadiran karyawan biasanya dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulan tergantung dari kebijakan.

2. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

4. Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan pada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

5. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seseorang karyawan terhadap perusahaan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Nilai kesetiaan ini tidak boleh lebih kecil dari standar yang telah ditetapkan. Biasanya loyalitas terhadap perusahaan dianggap memiliki nilai utama.

6. Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7. Kerjasama

Kerjasama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerjasama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

2.6. Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang cukup relevan dipakai sebagai acuan dilaksanakan oleh beberapa peneliti, antara lain:

1. Prayoga, *et al* (2023) dengan judul “The Effect of Compensation and Competency on Employee Performance At The Production Department Of PT. FCC Indonesia”. Sampel dari penelitian ini berjumlah 155 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Mariyani, *et al* (2023) dengan judul “The Influence of HR Competence and Organizational Culture on Employee Performance in The Regional Financial and Asset Board of Paser Regency”. Sampel dari penelitian ini berjumlah 100 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi sumber daya

manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi.

3. Fitrio, *et al* (2023) dengan judul “The Role Of Service Quality Agility, Competence, And Organizational Commitment In Improving Employee Performance”. Sampel dari penelitian ini berjumlah 127 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah *PLS Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kualitas pelayanan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kualitas pelayanan memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Effendi, *et al* (2023) dengan judul “*Work Communication and Work Ethics on Employee Performance and Job Satisfaction*”. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Ichsan, *et al* (2022) dengan judul “The Influence Of Work Ethics And Work Professionalism On Performance At Pt. Bri Branch Singamangaraja Medan”. Sampel dari penelitian ini berjumlah 77 orang responden. Teknik analisis

yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian menunjukkan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

6. Wua, *et al* (2022) dengan judul “*The Influence Of Organizational Culture On The Employee Performance Mediated By Job Satisfaction And Organizational Commitment*”. Sampel dalam penelitian adalah 112 orang. Teknik analisis menggunakan SMART PLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7. Pratama, *et al* (2022) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment Towards Employee Performance Through Work Ethics at PT. PLN (Persero) UPDK Belawan*”. Sampel dalam penelitian adalah 175 orang. Teknik analisis menggunakan *structural equation modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etika kerja. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etika kerja.

8. Mayastinasari (2022) dengan judul “Performance of Police Members : How The Role of Motivation, Competency and Compensation”. Sampel dalam penelitian adalah 310 orang. Teknik analisis menggunakan structural equation modeling (SEM) with SmartPLS 3.0 software tools. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Azmy (2022) dengan judul “Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik analisis menggunakan SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Aryani, *et al* (2021) dengan judul “The Influence of Organizational Culture and Competence on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments in the Procurement of Goods and Services Secretariat Regency of Karangasem”. Sampel dalam penelitian adalah 76 orang. Teknik analisis menggunakan SMART PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

dan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen memediasi pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

11. Saefi, *et al* (2020) dengan judul “The Influence Of Competency And Work Ethics On The Performance Of Government's Internal Supervisors Through Organizational Commitments As Intervening Variables In The Inspectorate Of West Nusa Tenggara Province”. Sampel dalam penelitian adalah 50 orang. Teknik analisis menggunakan *Partial Least Squares (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di Inspektorat Provinsi Nusa Tenggara Barat.
12. Suardana, *et al* (2022) dengan judul “The Influence of Work Ethics and Spiritual Leadership on Employee Performance”. Sampel dalam penelitian adalah 296 orang. Teknik analisis menggunakan SEM AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Petrokimia Gresik, kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT. Petrokimia Gresik dan kepemimpinan spiritual lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan etika kerja.

13. Juprizen dan Erika (2021) dengan judul “The Influence Of Work Ethics, Work Engagement And Personality On Employee Performance”. Sampel dalam penelitian adalah 32 orang. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pajak Regional dan Agen Manajemen Retribusi di Kota Medan. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pajak Regional dan Agen Manajemen Retribusi di Kota Medan. Secara parsial kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pajak Regional dan Agen Manajemen Retribusi di Kota Medan. Secara simultan etika kerja, keterlibatan kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pajak Regional dan Agen Manajemen Retribusi di Kota Medan.