

Penerapan Komitmen terhadap Nilai dan Etika Pada Sebuah Organisasi

Yunita Simanjuntak¹, Darmilisani², Aprilia Zendrato³, Gloria Florecita Nainggolan⁴,
Naila Insyrooh⁵, Dini Andrini Lubis⁶

^{1,2,3,4,5,6} Universitas Pembangunan Panca Budi

e-mail: yunitasimanjutak2@gmail.com¹, darmilisani@dosen.pancabudi.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan nilai dan etika terhadap kinerja pada sebuah organisasi. Penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam sebuah organisasi merupakan faktor krusial dalam menciptakan budaya kerja yang berintegritas dan berkelanjutan. Nilai dan etika tidak hanya menjadi panduan moral, tetapi juga menjadi patokan keberhasilan suatu organisasi. Studi ini mengkaji pentingnya penerapan nilai-nilai etika yang jelas dan konsisten, serta bagaimana komitmen dari para pemimpin organisasi dapat memengaruhi perilaku seluruh anggota organisasi. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan penerapan nilai dan etika, termasuk peran kepemimpinan, pelatihan, serta pengawasan yang berkelanjutan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki komitmen kuat terhadap nilai dan etika cenderung lebih mampu menghadapi tantangan moral dan menjaga reputasi yang baik di mata publik. Hal ini juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi secara efektif.

Kata kunci: *Nilai, Etika, Komitmen, Organisasi, Kepemimpinan*

Abstract

This study aims to determine the role of values and ethics on performance in an organization. The application of commitment to values and ethics in an organization is a crucial factor in creating a work culture with integrity and sustainability. Values and ethics are not only a moral guide, but also a benchmark for the success of an organization. This study examines the importance of clear and consistent application of ethical values, and how commitment from organizational leaders can influence the behavior of all organizational members. It identifies factors that support the successful implementation of values and ethics, including the role of leadership, training, and ongoing supervision. The results show that organizations with a strong commitment to values and ethics tend to be better able to face moral challenges and maintain a good reputation in the eyes of the public. This also contributes to the effective achievement of the organization's strategic objectives.

Keywords: *Values, Ethics, Commitment, Organization, Leadership.*

PENDAHULUAN

Penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam sebuah organisasi merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan keberlangsungan organisasi tersebut. Tingkat komitmen organisasi seseorang dapat digambarkan sebagai keinginan kuat mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, yang ditunjukkan dengan penerimaan dan keyakinan mereka terhadap prinsip-prinsip dan tujuan organisasi (Maharani, 2023; Karlinda, 2022; Retnowati, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen bukan hanya sekedar kewajiban formal, tetapi juga melibatkan keterikatan emosional dan identifikasi individu dengan organisasi (Retnowati, 2024; Prasasti, 2024).

Dalam organisasi, Anda akan menemukan sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan yang sama. Salah satu keuntungan bergabung dalam sebuah kelompok adalah kesempatan untuk berkomitmen melakukan apa yang telah diputuskan oleh para anggotanya. Bergabung dalam sebuah kelompok bukanlah sesuatu yang sangat disukai oleh semua orang.

Untuk membangun sebuah organisasi, komitmen organisasi sangatlah penting. Orang-orang yang berkomitmen pada sebuah organisasi harus sadar bahwa mereka memiliki tugas untuk membantu mengembangkan kelompok tempat mereka menjadi bagiannya, Achmad, dkk(2024).

Situasi di mana sebuah organisasi tidak hanya berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan ekonomi, sosial, dan budaya, tetapi juga memiliki dampak sebagai akibat dari tindakannya sendiri. Karena setiap orang memiliki kecenderungan untuk meyakini bahwa mereka selalu benar, pelanggaran etika dan nilai dapat terjadi dalam berbagai tugas organisasi. Oleh karena itu, kesadaran moral sangat penting dalam segala situasi, yang memungkinkan untuk membuat penilaian etis terlepas dari situasinya.

Merupakan tanggung jawab organisasi untuk mendorong keberagaman di tempat kerja dan membuatnya ramah bagi semua pekerja. Tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan karakter seseorang karena di sanalah orang dewasa menghabiskan sebagian besar waktu mereka. Pemimpin yang efektif akan melakukan yang terbaik untuk mengeluarkan yang terbaik dari karyawannya dengan merangkul keragaman mereka dan bekerja untuk mewujudkan identitas organisasi dalam tugas sehari-hari. (Riantoputra, 2020).

Budaya organisasi berperan signifikan dalam membentuk komitmen ini. Karyawan yang tumbuh di lingkungan yang menekankan pada kepositifan dan kekuatan lebih cenderung berperilaku etis dan membuat pilihan yang mencerminkan prinsip-prinsip inti organisasi (Hanafi, 2022; muchsinati & Mea, 2022). Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan keadilan dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik (Karlinda, 2022; Binardi, 2024). Ketika pekerja dihargai dan dihormati, mereka cenderung bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip mereka dan mengabdikan diri mereka untuk kesuksesan perusahaan (Binardi, 2024).

Oleh karena itu, setiap pelaku dalam organisasi harus dibekali dengan seperangkat prinsip yang membahas masalah nilai dan etika, serta pentingnya penerapan prinsip-prinsip ini dalam organisasi. Keberhasilan organisasi bergantung pada kepatuhan karyawan terhadap nilai-nilai inti dan standar etika di tempat kerja. Hal ini karena, di satu sisi, karyawan akan lebih mungkin untuk menunjukkan potensi mereka ketika mereka dipersiapkan dengan baik untuk menangani situasi yang menantang dan berinteraksi secara profesional dengan rekan kerja. Karyawan dengan etika kerja yang kuat juga akan ikut serta dalam memberikan saran dan komentar kepada perusahaan mereka.

Penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam organisasi sangat penting untuk membangun budaya kerja yang positif. Nilai etika organisasi berfungsi sebagai panduan bagi anggota dalam menghadapi isu-isu etika, mempengaruhi perilaku dan keputusan mereka. Komitmen organisasi, yang meliputi identifikasi dengan tujuan dan loyalitas, juga berperan dalam meningkatkan integritas dan kepatuhan terhadap norma. Dengan menerapkan nilai-nilai etika organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung transparansi dan akuntabilitas, serta mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan standar etika yang tinggi.

Kepemimpinan juga sangat penting dalam penerapan nilai dan etika di organisasi karena pemimpin berfungsi sebagai teladan bagi anggota tim. Pemimpin yang menerapkan prinsip etika seperti integritas, kejujuran, dan keadilan dapat membangun budaya organisasi yang positif dan berkelanjutan. Dengan mengedepankan nilai-nilai moral dalam pengambilan keputusan, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan kepercayaan serta kolaborasi di antara anggota tim. Hal ini tidak hanya memperkuat reputasi organisasi tetapi juga menarik kandidat berkualitas untuk bergabung.

Karena sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam operasi bisnis atau tempat kerja tertentu, keampuannya merupakan indikator utama dari seberapa baik hasil suatu usaha. Hasil dari sumber daya manusia dapat dianggap sebagai indikator kualitas kerja mereka. Jadi, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang produktif akan menghasilkan hasil yang luar biasa. Karena kinerja merupakan salah satu faktor dalam mencapai kinerja perusahaan dalam mengejar tujuan perusahaan, maka sangat penting untuk memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja setiap karyawan akan diukur dari tingkat hasil yang mereka berikan.

Etika dalam organisasi juga menjadi faktor kunci dalam memperkuat komitmen. Penerapan etika yang baik dalam kepemimpinan dan manajemen dapat meningkatkan kepercayaan karyawan

terhadap organisasi, sehingga mendorong mereka untuk berkomitmen lebih tinggi (Hardiani, 2023; muchsinati & Mea, 2022). Memiliki etika kerja yang kuat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi, menurut penelitian (Hardiani, 2023; Pramdityan et al., 2022). Tempat kerja yang lebih sehat dan lebih produktif adalah hasil dari prinsip-prinsip etika yang kuat yang diterapkan dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi.

Istilah “etika” berasal dari kata Yunani “ethikos,” yang berarti “ilmu tentang apa yang dapat dilakukan oleh ilmu adat istiadat.” Perusahaan akan menggunakan segala cara yang diperlukan untuk meningkatkan laba mereka, seperti yang terlihat dalam studi kasus ini. Menariknya, tampaknya memperlakukan pemegang saham dengan hormat dan baik adalah satu-satunya kode etik yang diwajibkan oleh bisnis. Semua orang tahu bahwa tujuan utama perusahaan adalah memaksimalkan keuntungan bagi para pemegang saham. Karena itu, bisnis menjadi rabun dan tidak akan berhenti untuk memaksimalkan keuntungan. Bisnis terkadang mengabaikan nilai-nilai etika karena meningkatnya persaingan dan pelanggan yang lebih memilih.

Nilai perusahaan adalah hasil dari upaya perusahaan untuk mendapatkan kepercayaan publik. Menurut Pambudi dan Ahmad (2022), investor mungkin akan percaya pada prospek dan kinerja perusahaan di masa depan ketika nilainya tinggi.

Utami dan Sumadi (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan nilai bersama yang memengaruhi cara orang-orangnya mendekati pekerjaan mereka dan bagaimana mereka melihat dunia di sekitar mereka. Singkatnya, budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan dan praktik bersama yang menjadi pegangan para anggotanya ketika mencoba memahami dan mengatasi masalah yang dihadapi bisnis.

Studi dan penerapan prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang baik dan buruk dikenal sebagai etika. Melakukan hal yang benar berarti bertindak secara etis, sedangkan melakukan hal yang salah berarti bertindak tidak etis. Kepemimpinan etis didefinisikan sebagai kepemimpinan yang memberikan contoh perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan dan hubungan dengan orang lain, dan yang mendorong tindakan tersebut kepada para pengikutnya melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Kata benda *ethics* berubah menjadi kata sifat *ethical* ketika ditempatkan di samping kata kepemimpinan.

Berkomitmen pada organisasi berarti menerima organisasi apa adanya, percaya dengan kuat pada nilai dan tujuannya, dan tetap menjadi anggota untuk membantunya mencapai tujuan tersebut. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan kapasitas karyawan untuk bekerja dan kinerja mereka di tempat kerja. Menurut Kaswan (2019), komitmen organisasi terwujud dalam sikap kerja yang ingin tetap menjadi bagian dari organisasi dengan merangkul prinsip-prinsip dan tujuan-tujuannya dan bekerja untuk mencapainya. Komitmen jenis ini ditandai dengan kepercayaan yang kuat, kesetiaan, dedikasi, dan keinginan.

METODE

Peneliti menggunakan strategi kualitatif dan bergantung pada berbagai teks untuk mendapatkan data peneliti dalam penelitian kepustakaan atau studi literer, jenis penelitian ini dianggap sebagai literatur karena hasilnya disediakan dalam bentuk tertulis, studi yang sebanding atau relevan digunakan dalam penelitian ini.

Untuk mendapatkan pengetahuan intersubjektif tentang manajemen keragaman dalam organisasi, penelitian ini menekankan pada penafsiran dan analisis data kualitatif. Perspektif dan tindakan anggota organisasi terhadap keragaman dan inklusi merupakan area utama penyelidikan.

Topik penelitian ini dibahas dengan pendekatan analitis tiga tahap. Mengumpulkan data yang relevan dengan menggunakan metode yang mendukung tujuan penelitian merupakan tahap pertama penelitian. Semua informasi yang dikumpulkan harus sah dan dapat diterapkan. Reduksi data, pemrosesan dan penyederhanaan data yang diperoleh agar lebih mudah diterima dan dipahami, adalah langkah kedua. Interpretasi data, atau menarik kesimpulan dari dan memahami data yang diberikan, adalah langkah terakhir. Menemukan pola dan korelasi dalam data, serta menarik kesimpulan atau menguji hipotesis berdasarkan penelitian, adalah bagian dari interpretasi data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang berasal dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya seperti dokumen. Informasi ini dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel, jurnal, dan karya ilmiah lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya Etika Dalam Organisasi

Etika organisasi adalah seperangkat aturan yang mengatur bagaimana sebuah perusahaan berjalan dan bagaimana para pemimpin dan pekerjanya berinteraksi satu sama lain dalam menjalankan bisnis. Menggunakan prinsip-prinsip etika organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk perusahaan dan bagaimana hal itu berdampak pada kehidupan sehari-hari mereka, Luhgianto dan kawan-kawan (2023). Ketika melakukan pekerjaannya untuk perusahaan, seseorang harus selalu bertindak dengan cara yang etis. Karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih jujur, terbuka, dan bertanggung jawab ketika mereka mengikuti etika profesi. Selain itu, mematuhi etika profesi dapat membantu memerangi korupsi, penyalahgunaan kekuasaan, dan praktik gratifikasi.

Perusahaan dengan prinsip-prinsip moral yang kuat akan memberikan atmosfer di mana karyawan dapat berkembang dan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Para pekerja tidak hanya dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, tetapi mereka juga akan merasa aman dalam melakukannya. Mereka akan lebih berinvestasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Perilaku etis menunjukkan kesiapan dan kemampuan seseorang untuk secara sukarela mematuhi aturan dan tata tertib kehidupan yang berlaku dalam suatu komunitas atau institusi. Prinsip utama etika organisasi adalah pentingnya hidup sesuai dengan kode etik bersama. Prinsip-prinsip perilaku yang baik, termasuk kejujuran, keadilan, akuntabilitas, dan rasa hormat, terkait dengan nilai ini. Secara umum dianggap sebagai kode etik, kumpulan prinsip ini berfungsi sebagai acuan.

Pertimbangan moral dan etika merupakan bagian integral dari penyelesaian berbagai masalah yang muncul dalam kegiatan operasional harian organisasi. Beberapa solusi tidak bertanggung jawab, namun ada juga yang dapat diterima secara moral dan etika. Metode yang benar adalah metode yang dianggap dapat diterima secara moral dan etis, sedangkan metode yang tidak benar adalah metode yang tidak dapat dijelaskan. Ketika sebuah organisasi menjalankan kegiatan operasionalnya sehari-hari, tidak ada peluru perak untuk menentukan mana yang baik dan mana yang tidak baik. Agama, budaya, dan isu-isu sosial merupakan hal yang melekat dalam hal ini. Untuk memberikan makna yang tepat bagi kehidupan organisasi, konsep benar dan salah merupakan dasar dari kebutuhan akan etika dalam organisasi. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus memiliki standar moral dan etika:

- a. Mengapa? Karena berurusan dengan perilaku manusia adalah inti dari etika. Etika adalah tentang bagaimana seperangkat prinsip-prinsip yang baik dapat dipraktikkan dalam kehidupan manusia dan bisnis, dan tentang bagaimana prinsip-prinsip ini dapat direalisasikan dalam berbagai cara orang berinteraksi dengan lingkungan.
- b. Prinsip-prinsip, kesepakatan, dan pemahaman tentang pola perilaku diperlukan agar orang dapat hidup dalam tatanan sosial. Pengalaman kerja yang lebih memuaskan dapat dicapai dengan bantuan etika, yang memberikan prinsip-prinsip panduan untuk berperilaku. Saling pengertian adalah dasar dari semua upaya kerja sama.
- c. Agar hal ini tetap relevan dalam meningkatkan makna hidup bagi individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan, serta dalam memfasilitasi hubungan antarmanusia, maka perlu dilakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap dinamika manusia beserta semua dampaknya, termasuk standar moral dan etika.
- d. Mengingat bahwa etika mengungkapkan nilai kehidupan sosial yang sesungguhnya dengan pandangan agama, perspektif, dan kehidupan sosial membuat relevansi etika di masa kini menjadi semakin jelas. Mengembangkan kompas moral dan apresiasi terhadap prinsip-prinsip dasar kehidupan merupakan bagian penting dalam mempelajari dan menjalani etika, yang pada gilirannya memotivasi orang untuk bekerja sama dalam menemukan dan menerapkan prinsip-prinsip tersebut demi kebaikan bersama dan keharmonisan di antara semua orang.

Prinsip-prinsip Etika

1. Prinsip keindahan
Kesenangan yang diperoleh seseorang dari mengapresiasi estetika didasarkan pada gagasan ini. Menurut teori ini, orang akan lebih termotivasi untuk bekerja apabila mereka memperhatikan dan mengupayakan kualitas estetika, misalnya, yang terkait dengan pakaian, pengaturan ruang, dan sebagainya.
2. Prinsip persamaan
Orang-orang menuntut kesetaraan ras, kesetaraan gender, dan bentuk-bentuk kesetaraan lainnya karena pada intinya semua manusia memiliki hak dan kewajiban yang sama. Sebuah kebijakan yang tidak mentolerir bias dalam bentuk apa pun.
3. Prinsip kebaikan
Tindakan seseorang didasarkan pada konsep ini, yang menyatakan bahwa mereka harus terus berusaha untuk berbuat baik sambil berinteraksi dengan lingkungannya. Kualitas manusia seperti rasa hormat, kasih sayang, membantu orang lain, dan lain-lain, sering dikaitkan dengan gagasan ini. Pada dasarnya, orang selalu ingin membantu orang lain karena mereka tahu bahwa jika mereka melakukan perbuatan baik, orang lain akan menerimanya. Pada kenyataannya, tujuan dari administrasi pemerintahan dan pelayanan masyarakat adalah untuk mewujudkan kebaikan bagi masyarakat.
4. Prinsip Keadilan
Yang kami maksudkan ketika kami berbicara tentang keadilan adalah keinginan yang teguh untuk memperlakukan orang lain secara adil, apa pun yang terjadi. Jadi, gagasan ini memberikan dasar untuk bersikap adil dan seimbang, dan tidak mengambil apa yang menjadi hak orang lain.
5. Prinsip kebebasan
Salah satu definisi kebebasan adalah otonomi untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan sendiri. Setiap orang memiliki kebebasan yang melekat untuk bertindak sesuai dengan keinginannya sendiri, selama keinginan tersebut tidak menyebabkan kerusakan atau melanggar hak-hak orang lain. Oleh karena itu, untuk mencegah orang bertindak sewenang-wenang terhadap satu sama lain, pertanggungjawaban harus menyertai segala jenis kebebasan.

Penerapan Komitmen Organisasi

Kapasitas (keahlian dan ketelitian) untuk melakukan audit dengan benar dan sesuai dengan standar profesional dan kode etik yang relevan adalah tanggung jawab yang dimiliki oleh auditor internal, menurut buku Sawyer Internal Auditing. Hal ini menunjukkan komitmen profesional mereka. Hal ini terlihat dari prinsip-prinsip yang menjadi pedoman kerja auditor internal, yang meliputi:

1. Integritas
 - a. Memiliki kewajiban untuk bertindak secara bertanggung jawab dan jujur dalam melakukan pekerjaan mereka.
 - b. Harus mematuhi semua hukum yang berlaku dan memberikan semua informasi yang relevan sebagaimana diwajibkan oleh hukum dan standar profesional.
 - c. Menahan diri untuk tidak terlibat dalam perilaku ilegal dengan maksud untuk mendiskreditkan profesi audit internal atau perusahaan.
 - d. Harus memperhatikan dan membantu tujuan-tujuan organisasi yang etis dan masuk akal.
2. Objektivitas
 - a. Anda diharuskan untuk menjaga objektivitas dalam segala hal yang Anda lakukan dan menghindari hubungan atau aktivitas yang dapat membahayakannya. Termasuk dalam kategori partisipasi ini adalah koneksi atau kegiatan apa pun yang dapat menimbulkan konflik kepentingan bagi perusahaan.
 - b. Tidak boleh melakukan apa pun yang dapat memengaruhi penilaian profesional mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - c. Mengharuskan pengungkapan penuh atas setiap informasi yang relevan yang dapat mempengaruhi keandalan hasil yang dilaporkan untuk kegiatan yang bersangkutan.

3. Kerahasiaan

- a. Harus bertindak dengan hati-hati saat menggunakan informasi yang dikumpulkan saat melakukan tugas mereka.
- b. Tidak seorang pun boleh mengambil keuntungan dari pengungkapan informasi kecuali jika pengungkapan tersebut sesuai dengan persyaratan hukum atau untuk kepentingan organisasi.

4. Kompetensi

- a. Hanya boleh dikirim ke misi yang membutuhkan keahlian khusus mereka.
- b. Harus melakukan audit internal sesuai dengan praktik terbaik yang diuraikan dalam Standar Audit Internal untuk Profesional.
- c. Mereka diharuskan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam hal kompetensi, efisiensi, dan kualitas layanan secara berkelanjutan.

5. Independensi

- a. Setiap orang yang terlibat dalam audit internal harus memiliki otonomi penuh atas ruang lingkup, metodologi, dan pelaporan hasil audit.
- b. Asumsi bahwa pekerja yang berdedikasi akan mengerahkan lebih banyak upaya atas nama perusahaan merupakan inti dari hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kekuatan relatif karyawan. Ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi, mereka bekerja tanpa kenal lelah untuk mencapai tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan yang ditetapkan oleh pimpinan. Bawahan yang optimis dan berdedikasi yang memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi akan selalu berusaha lebih keras untuk membantu organisasi agar berhasil.

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan, loyalitas, dan tanggung jawab seorang anggota organisasi terhadap organisasi tersebut. Dalam hal ini, komitmen dapat mengacu pada komitmen karyawan pada perusahaan, komitmen anggota pada tim, atau komitmen individu terhadap tujuan bersama dalam sebuah kelompok. Komitmen organisasi penting karena berhubungan erat dengan kinerja, tingkat loyalitas, dan tingkat retensi anggota atau karyawan.

Benarto dkk. (2020) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keakraban karyawan dengan perusahaan dan niat mereka untuk tetap tinggal selama sisa waktu yang ada. Rasa pengabdian dan dedikasi yang kuat dari setiap karyawan terhadap misi organisasi dan keberhasilannya merupakan salah satu definisi komitmen organisasi. Kesiapan karyawan untuk mendahulukan kebutuhan perusahaan di atas kebutuhan mereka sendiri adalah definisi lain dari komitmen organisasi.

SIMPULAN

Hasil dari penelitian dan perdebatan sejauh ini menunjukkan bahwa komitmen, etika, dan nilai-nilai organisasi secara signifikan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam organisasi menunjukkan bahwa nilai-nilai etika berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Dengan menanamkan nilai-nilai etika, organisasi dapat meningkatkan kepercayaan, memotivasi karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja individu dan kolektif, serta reputasi organisasi di mata publik. Komitmen terhadap etika tidak hanya mendukung pengambilan keputusan yang tepat, tetapi juga memperkuat integritas dan tanggung jawab sosial organisasi.

Penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam sebuah organisasi bukanlah tugas yang mudah, namun merupakan investasi yang sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang. Keberhasilannya bergantung pada komitmen dari seluruh pihak, mulai dari pimpinan hingga karyawan, serta adanya mekanisme yang efektif untuk mensosialisasikan, menerapkan, dan menegakkan nilai dan etika tersebut. Organisasi yang berhasil mengimplementasikan nilai dan etika akan menikmati manfaat yang signifikan dalam hal kepercayaan, produktivitas, reputasi, dan daya saing.

Penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam organisasi berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif. Nilai etika organisasi menjadi pedoman bagi anggota untuk menghadapi isu-isu etis, meningkatkan profesionalisme, dan memfasilitasi pengambilan keputusan

yang etis . Selain itu, komitmen organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya mendorong tindakan seperti whistleblowing ketika diperlukan untuk melindungi integritas organisasi . Dengan demikian, integrasi nilai dan etika dalam komitmen organisasi sangat krusial untuk mencapai tujuan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Salah satu cabang etika dikenal sebagai “etika individu”, dan etika ini berhubungan dengan tanggung jawab dan perspektif seseorang terhadap orang lain. Pertimbangkan masalah etika di tempat kerja, di rumah, dan terhadap orang lain. Studi tentang etika pada dasarnya bersifat interdisipliner, yang diambil dari berbagai pengalaman dan aktivitas manusia. Dalam hal tindakan dan pilihan, etika menetapkan kriteria tentang apa yang baik dan buruk. Ketika membuat pilihan tentang tugas sosial mereka dalam kaitannya dengan lingkungan eksternal, organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai internal mereka, yang merupakan bagian dari budaya mereka dan berkaitan dengan etika. Karena sifat tugas manusia yang saling berhubungan dengan dirinya sendiri dan dengan sesamanya, maka tidak mungkin untuk mempertahankan pemisahan yang tegas antara etika pribadi dan etika sosial.

Bidang etika sosial berfokus pada kewajiban manusia terhadap lingkungan, sifat interaksi kita dengan manusia lain, dan pandangan kritis kita terhadap pandangan dunia dan ideologi. Oleh karena itu dalam berorganisasi individu juga haruslah menunjukkan etika yang baik. Seperti tepat waktu, saling menyapa atau senang bekerja dengan tim atau dengan tugas yang diemban agar bisa mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Secara keseluruhan, penerapan komitmen terhadap nilai dan etika dalam organisasi melibatkan interaksi kompleks antara budaya organisasi, dukungan manajerial, dan etika kerja. Organisasi yang mampu mengintegrasikan semua elemen ini akan lebih mampu mempertahankan keanggotaan karyawan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Menhard & Safrizal, 2023; Salsabila & Hermana, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Muhammad Ali Adriansyah ,dkk .(2020) , *Journal Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri* , Universitas Mulawarman.
- Riantoputra , Corina D (2020) . *Leadership Development : Lessons learned from Indonesia*.
- Hulu , Silferius . 2020 . “ Etika dan Moral “ Mahasiswa prodi pascasarjana STFT st. Yohanne s, Pematangsiantar.
- Pembudi , Anang Sriyanto, and gatot Nazir Ahmad .2022. “ *Pengaruh Pofitabilitas , Likuiditas Dan Kebijakan Deviden Terhadap Nilai Perusahaan : Studi pada Industri Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar di Bursa Efek ndonesia Periode 2015 – 2019*” *Bisnis , Manajemen , Dan Keuangan* 3(1) .
- Benarto dkk .(2020) , *Journal Komitmen Organisasi* , Institut Informatika dan Bisnis Darmajay Bandar Lampung.
- Kaswan . (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (1) . “ *Komitmen Organisasi* “ Yogyakarta : Andi offset .
- Zaedun Na'im . (2022) , *Journal “ Etika Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Dan Korelasinya Terhadap Kinerja “*. Malang Indonesia .
- Dr . Luhgianto , S.E , M.M , M .Si . dkk . (2023) , Dikutip Dari Pengantar Ilmu Manajemen , “ *Etika Organisasi* ‘ .
- Sawyer , Dittenhofe r , S . Cheiner . “ *Internal Auditing* “ Edisi kelima , Diterjemahkan Oleh Desi Adhariani , Diterbitkan Oleh Salemba Empat . Jakarta .
- Nurul Mardhiah Sitio , Fadia Haaya . (2024) . “ *Analisis Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesional Di Lingkungan Bisnis Pengantaran journal* , Adminstrasi Bisnis PSDKU , Indonesia .
- Maulidya Rosma Diniarsa , Reminta Lumban Batu , “ *Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi* “ *Journal* . Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang .

- Utami dan Sumadi .(2020) , *Journal Pengaruh Budaya Etis Organisasi Dan Integritas Terhadap Kualitas Audit Dengan Sensivitas Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pada Kantor Akuntan Publik Di Denpasar.*
- Achmad Fadilil Kurniawan, dkk . (2024) , *Journal Semangat Kerja Organisasi dan Motivasi Dalam Kebahagiaan Hubungan Asmara Sesama Anggota Sebagai Pembelajaran Sosial , Universitas Nusantara PGRI Kediri.*
- Adriansyah, M . A (2020). *Meningkatkan Komitmen Organisasi Melalui Pelatihan Manajemen Diri. PLAKAT (Pelayanan Kepada Masyarakat)*
- Iqval Brian Hanafi , Denny Nazaria Rifani .(2022) , " *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang* " , Politeknik Ilmu Pemasyarakatan.
- Menhard, M. and Safrizal, S. (2023). " *Peranan Etika dan Komitmen Organisasi Dalam Budgetary Slack. Journal on Education* ", 5(2), 5084-5094. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1242>.
- Pramdityan, F., Muhaimin, H., & Kesi, R. (2022). " *Implementas i Etika Pemerintahan Dalam Menciptakan Biorkasi Yang Bersih dan Sehat* ". *Journal of Governance And Policy Innovation*.
- Salsabila, S. and Hermana, H. (2021). " *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisas Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta* " . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*,26(1), 41-53. <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i1.2892>.
- Muchsinati, E. and Mea, Y. (2022). " *Pengaruh Kepemimpinan Etik dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Organisasi* ". *Maker Jurnal Manajemen*.
- Binardi, T. (2024). " *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Iklim Etis Terhadap Kinerja Dengan Variable Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* ". *Cakrawala Repositori Imwi*.
- Hanafi, I. (2022). " *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai Lapas Narkotika Kelas IIA Tanjungpinang* ". *Jurnal Ecoment Global*, 7(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i1.2395>.
- Hardiani, H. (2023). " *Peran Etika Kerja Islam dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Bank Muamalat Cabang Cakassar* ". *Akmen Jurnal Ilmiah*, 20(1), 1-11. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i1.3480>.
- Karlinda, A. (2022). " *Dukungan Organisasi, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Batanghari Barisan Padang* ". *Jurnal Ekobistek*,73-78. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i2.318>.
- Maharani, S. (2023). " *Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Koperasi Rimba Mutiara Bansa Riau* ". *Psikobuletin Buletin Ilmiah Psikologi*,4(2), 137. <https://doi.org/10.24014/pib.v4i2.22335>.
- Menhard, M. and Safrizal, S. (2023). " *Peranan Etika dan Komitmen Organisasi Dalam Budgetary Slack* ". *Journal on Education*, 5(2), 5084-5094. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1242>.
- Pramdityan, F., Muhaimin, H., & Kesi, R. (2022). " *Implementasi Etika Pemerintahan Dalam Menciptakan Biorkasi Yang Bersih dan Sehat* ". *Journal of Governance and Policy Innovation*, 2(1), 37-45. <https://doi.org/10.51577/jgpi.v2i1.318>.
- Prasasti, E. (2024). " *Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Di Dinas Pu Cipta Karya. BISMACendekia* ", 4(2), 70-82. <https://doi.org/10.56473/bisma.v4i2.114>.
- Retnowati, E. (2024). " *Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* ". *Jurnal Baruna Horizon*, 6(2), 86-94. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v6i2.104>.
- Muchsinati, E. and Mea, Y. (2022). " *Pengaruh Kepemimpinan Etik Dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Organisasi* ". *Maker Jurnal Manajemen*, 8(1), 56-66. <https://doi.org/10.37403/mjm.v8i1.439v>.