

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN
ORGANISASI PADA PENGADILAN TINGGI
PALEMBANG**

TESIS

**Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen**



Nama : WENNY AMBAR SARI
NPM : 245241041
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Dujikan

Nama : WENNY AMBAR SARI
NPM : 245241041
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH ETIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG

Pembimbing Tesis :



Tanggal, 30-7-25 Pembimbing I :
(Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.)
NIDN : 0214038501



Tanggal, 30-7-25 Pembimbing II :
(Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.)
NIDN : 0207069401

Mengetahui:

Dekan FEB



Dr. Hj. Misy. Mildal, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NIDN : 0201018001

Ketua Program Studi MM-UTP



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

Tanggal 30 Juli 2025

Tanggal 30 Juli 2025

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH ETIKA KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PENGADILAN TINGGI PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : WENNY AMBAR SARI
NPM : 245241041
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal :

Tanda Tangan

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

30 JULI 2025



Anggota Penguji :

1. Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si.
NIDN : 0207069401

30 JULI 2025



2. Dr. Djatmiko Noyiantoro, S.E., M.Si.
NIDN : 0110117204

30 JULI 2025



Mengetahui,

Palembang, 30 / Juli / 2025
Dekan FEB



Dr. Hj. Misy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS.
NIDN : 0201018001

Palembang, 30 / Juli / 2025
Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM.
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WENNY AMBAR SARI
NPM : 245241041
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti, seluruhnya adalah **hasil karya sendiri**
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya **plagiat** dalam bagian-bagian tertentu, **saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang, dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku**

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2025

Yang menyatakan,



WENNY AMBAR SARI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Pengadilan Tinggi Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 90 pegawai, dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan secara langsung bahwa etika kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara tidak langsung etika kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan nilai etika dan budaya kerja dalam membangun komitmen pegawai guna meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menyarankan agar pimpinan lembaga lebih proaktif dalam membangun lingkungan kerja yang etis dan berbudaya untuk memperkuat loyalitas pegawai terhadap organisasi

Kata Kunci : Etika Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work ethics and organizational culture on employee performance through organizational commitment as a mediating variable at the Pengadilan Tinggi Palembang. The research method used is quantitative with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to 90 employees and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS software. The results show that work ethics and organizational culture have a direct positive and significant effect on employee performance. Indirectly, work ethics and organizational culture also have a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment. The implications of these findings highlight the importance of strengthening ethical values and work culture in building employee commitment to improve organizational performance. This study suggests that organizational leaders should be more proactive in creating an ethical and culturally grounded work environment to enhance employee loyalty to the organization.

Keyword : work ethics, organizational culture, organizational commitment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul ***"Pengaruh Etika Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Pengadilan Tinggi Palembang"***. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister program studi Magister Management Universitas Tridinanti Palembang

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, M.ME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS;
4. Direktur Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.SI;
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M sekaligus Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penyusunan, dan dukungan beliau untuk penyelesaian proposal tesis ini;
6. Ibu Dr. Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi serta mengoreksi, masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis;
7. Bapak/Ibu dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu dan inspirasi selama masa perkuliahan;
8. Seluruh keluarga terutama Ayah, Suami, Anak dan Adik tercinta yang telah memberikan dorongan moril maupun material;

9. Pimpinan dan seluruh pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta membantu dalam pengumpulan data;
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat banyak kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini, dengan segala hormat segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang, 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	i
LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	12
2.1 Kajian Pustaka	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.2 Etika Kerja	15
2.1.3 Budaya Organisasi	21
2.1.4 Komitmen Organisasi	23
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	27
2.3 Kerangka Berpikir	30
2.3.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai	30
2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	31
2.3.3 Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi	31

2.3.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi	32
2.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.6 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi	33
2.3.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.....	34
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.2 Desain Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	41
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	43
3.5.1 Definisi Konseptual.....	43
3.5.2 Definisi Operasional.....	44
3.5.2 Kisi-kisi Instrumen.....	47
3.6 Teknik Analisis Data	51
3.7 Hipotesis Statistik	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	63
4.1.2 Analisis Inferensial.....	73
4.1.3 Hipotesis Statistika.....	82
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	85
4.2.1 Pengaruh Etika Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengadilan Tinggi Palembang.....	85
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Pengadilan Tinggi Palembang.....	86
4.2.3 Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang.....	87
4.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang.....	88

4.2.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Palembang	89
4.2.6 Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Pengadilan Tinggi Palembang	89
4.2.7 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Pengadilan Tinggi Palembang	90
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Implikasi	93
5.3 Saran	95
5.3.1 Saran Untuk Pengadilan Tinggi Palembang.....	95
5.3.2 Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	97
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	102

DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Nilai Rata-Rata Capaian Kinerja Tahun 2024.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi	28
Tabel 3. 1 Kisi-Kisi Instrumen	47
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	63
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	69
Tabel 4. 5 Rata-rata Nilai Variabel Etika Kerja.....	70
Tabel 4. 6 Rata-rata Nilai Variabel Budaya Organisasi.....	70
Tabel 4. 7 Rata-rata Nilai Variabel Komitmen Organisasi	71
Tabel 4. 8 Rata-rata Nilai Variabel Kinerja Pegawai	71
Tabel 4. 9 Kategori Jawaban Responden	72
Tabel 4. 10 Nilai Loading Factor	75
Tabel 4. 11 Tabel Average Variance Extracted	76
Tabel 4. 12 Nilai Cross Loadings	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reabilitas	79
Tabel 4. 14 R-Square.....	80
Tabel 4. 15 f-Square	82
Tabel 4. 16 Path Coefficient.....	83
Tabel 4. 17 Indirect Effects	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	35
Gambar 4.1 <i>Output Outer Loading</i>	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	103
Lampiran 2 Tabulasi data kuesioner	108
Lampiran 3 Hasil Outer Model Smart PLS.....	116
Lampiran 4 Hasil Turnitin.....	122

RIWAYAT HIDUP



Nama penulis adalah Wenny Ambar Sari, lahir di Serigeni pada tanggal 12 Juli 1987. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Muhammad Sujai dan Ibu Yeni Warliah. Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di SD Negeri 20 Kayuagung dan lulus pada tahun 1999. Kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan menengah di SLTP Negeri 1 Kayuagung dan lulus pada tahun 2002. Pendidikan menengah atas diselesaikan di SMA Negeri 1 Kayuagung dan lulus pada tahun 2005.

Penulis memperoleh gelar Sarjana Muda (DIII) dari Politeknik Negeri Sriwijaya pada tahun 2009 dan Sarjana Hukum (S.H.) dari Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Sumpah Pemuda pada tahun 2014, dengan konsentrasi di bidang Ilmu Hukum. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selama menjalani pendidikan, penulis aktif dalam berbagai kegiatan organisasi dan pelatihan yang mendukung pengembangan profesional dan akademik. Penulis memiliki minat di bidang sumber daya manusia, kepemimpinan, dan pengembangan organisasi. Penulis dapat dihubungi melalui email: ambarsariwenny@gmail.com

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, pegawai memiliki peran penting yang menentukan terwujud atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi. Miftah (1993) menjelaskan organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Siagian (1994) menjelaskan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kriteria yang baik maka perlu dilakukan peningkatan dari segi karakter, kebiasaan, dan mutu pendidikan. Organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Menurut Fahmi (2021) kinerja adalah hasil yang dicapai organisasi, baik profit-oriented maupun non-profit, dalam satu periode tertentu. Dalam konteks instansi pemerintah, kinerja tidak hanya menjadi refleksi produktivitas, tetapi juga kepercayaan publik. Pengadilan Tinggi Palembang sebagai bagian dari lembaga peradilan umum dibawah Mahkamah Agung Republik Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam aspek pelayanan

publik dan transparansi. Di Pengadilan Tinggi Palembang, hasil rekapitulasi capaian kinerja tahun 2024 menunjukkan nilai rata-rata berkisar 64–75%, yang termasuk dalam kategori "cukup" berdasarkan SK Sekretaris Mahkamah Agung No. 578/SEK/SK/VIII/2020. Nilai ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja yang perlu ditelusuri lebih dalam (Subbag Kepegawaian & TI, 2024). Rendahnya kinerja ini menjadi indikasi perlunya identifikasi faktor internal organisasi yang dapat memengaruhi performa pegawai secara signifikan.

Table 1. 1 Nilai Rata-Rata Capaian Kinerja Tahun 2024

No	Bulan	Nilai Rata-rata
1	Januari	71,79 %
2	Februari	68,88 %
3	Maret	73,28 %
4	April	73,20 %
5	Mei	73,34 %
6	Juni	69,12 %
7	Juli	70,68 %
8	Agustus	64,76 %
9	September	67,44 %
10	Oktober	71,89 %
11	November	75,00 %
12	Desember	73,33 %

Sumber : Data rekapitulasi penilaian capaian kinerja pegawai Subbagian Kepegawaian dan Teknologi Informasi Pengadilan Tinggi Palembang (2024)

Salah satu faktor penting yang diyakini mempengaruhi kinerja adalah etika kerja. Ernawan (2016) mendefinisikan etika kerja sebagai seperangkat sikap dan pandangan terhadap pekerjaan yang mencerminkan tanggung jawab dan

kedisiplinan. Etika kerja mencerminkan komitmen profesionalisme individu dalam melaksanakan tugas. Suwanto (2024) membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun Firmansyah (2023) berpendapat bahwa secara parsial, etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun, secara simultan, hubungan kerja, etika kerja, dan tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi temuan, sehingga relevan untuk diteliti lebih lanjut dalam lembaga peradilan. Terkait dengan etika kerja, peneliti menemukan fenomena yang terjadi pada Pengadilan Tinggi Palembang. Fenomena etika kerja di Pengadilan Tinggi Palembang yang terkait dengan aspek kerja sama menunjukkan bahwa meskipun terdapat semangat kolektif dalam menjalankan tugas peradilan, tantangan kolaborasi antarpegawai maupun antarbagian masih menjadi perhatian. Dalam lingkungan peradilan, kerja sama yang efektif sangat penting untuk menjamin kelancaran proses administrasi dan penyelesaian perkara. Namun, dalam praktiknya, terkadang ditemukan kurangnya komunikasi yang terbuka, koordinasi yang lemah antarunit kerja, serta kecenderungan bekerja secara individualistik. Hal ini dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian perkara dan turunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, adanya pelatihan internal, forum diskusi antarpegawai, serta pembentukan tim kerja untuk proyek tertentu menjadi langkah positif dalam membangun etos kolaboratif. Oleh karena itu, meskipun masih terdapat hambatan, fenomena ini mencerminkan perlunya peningkatan budaya kerja sama yang berlandaskan saling menghormati, komunikasi yang efektif,

dan tanggung jawab bersama demi mendukung terwujudnya sistem peradilan yang efisien dan berintegritas.

Selain etika, budaya organisasi juga menjadi faktor penentu kinerja. Hasibuan (2007) menyebut budaya organisasi sebagai nilai dan norma yang menjadi pedoman dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan sinergi dan identitas kolektif. Pratiwi (2024) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Tarwijo (2020) menemukan hasil berbeda, bahwa budaya organisasi tidak signifikan karena pengaruh kepemimpinan lebih besar. Dualitas hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja masih *debatable* dan perlu dikaji lebih dalam di instansi publik. Sebagai wujud penerapan profesionalisme dan integritas aparatur pengadilan dalam menjalankan tugas baik dalam penyelesaian perkara maupun dalam pelayanan kepada masyarakat keadilan, Pengadilan Tinggi Palembang memegang prinsip dan nilai utama yang dimiliki Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Badan Peradilan Dibawahnya yang diimplementasikan dalam 8 nilai utama yaitu kemandirian, integritas, kejujuran, akuntabilitas, responsibilitas, keterbukaan, responsibilitas, keterbukaan dan ketidakberpihakan yang kemudian nilai ini wajib dilaksanakan dan diimplementasikan oleh seluruh pegawai Pengadilan Tinggi Palembang. namun tidak semua jajaran dapat mematuhi, masih terdapat beberapa pegawai yang belum menerapkan nilai tersebut.

Hal yang mendasar yang juga menjadikan budaya organisasi patut untuk diteliti pada Pengadilan Tinggi Palembang yang terkait dengan visi, misi, norma,

dan nilai organisasi mencerminkan proses internalisasi prinsip-prinsip kelembagaan yang masih dalam tahap penguatan. Visi dan misi yang mengarah pada peradilan yang agung, bersih, dan berwibawa telah ditetapkan secara formal, namun tantangannya terletak pada penerapan nilai-nilai tersebut secara konsisten dalam perilaku sehari-hari pegawai. Norma dan nilai organisasi seperti integritas, akuntabilitas, keadilan, dan profesionalisme telah menjadi pedoman etika kerja, tetapi dalam praktiknya, masih ditemukan kesenjangan antara idealisme yang tertulis dan realitas di lapangan, seperti adanya perilaku birokratis, resistensi terhadap perubahan, atau kurangnya inisiatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Meski demikian, berbagai upaya reformasi birokrasi, penguatan zona integritas, dan pembinaan pegawai menunjukkan adanya kemauan institusional untuk membangun budaya organisasi yang sehat dan sejalan dengan visi peradilan modern. Hal ini menandakan bahwa transformasi budaya organisasi di Pengadilan Tinggi Palembang adalah proses berkelanjutan yang memerlukan komitmen kolektif, keteladanan pimpinan, dan evaluasi berkesinambungan.

Dalam hubungan antara etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat variabel penting yaitu komitmen organisasi. Siagian (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap tujuan organisasi. Sabtohadhi (2019) membuktikan bahwa komitmen dapat menjadi mediator antara budaya organisasi dan kinerja, namun Wahyono (2021) menemukan tidak adanya pengaruh signifikan baik langsung maupun mediasi melalui komitmen. Peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening menunjukkan potensi penting namun masih belum

mendapatkan konsistensi empiris, menjadikannya menarik untuk diteliti lebih lanjut. Sejalan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu peran penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, hal ini tentunya tidak terlepas dengan hubungan baik antara atasan dan bawahan namun kenyataan nya peneliti menemukan bahwa adanya hubungan kerja yang kaku dan tidak personal pada Pengadilan Tinggi Palembang, budaya formalitas yang berlebihan menciptakan jarak antar pegawai dan antara atasan dan bawahan. Minimnya hubungan sosial dan emosional membuat pegawai merasa tidak terhubung dengan lingkungan kerjanya, selain itu terdapat pegawai yang memiliki ketidakpastian dalam pengembangan karir. Terdapat pegawai yang ditempatkan pada bagian tidak strategis tidak dapat mengembangkan diri karena tidak adanya kesempatan dalam pengembangan karir.

Penelitian terdahulu banyak menyoroti pengaruh langsung etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Namun, kajian yang mengintegrasikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi masih tergolong terbatas, terutama dalam konteks organisasi sektor publik seperti lembaga peradilan. Padahal, dalam organisasi yang bersifat birokratis dan hierarkis seperti Pengadilan Tinggi Palembang, peran mediasi komitmen organisasi sangat relevan untuk dipertimbangkan. Selain itu, penelitian kontekstual terkait dinamika sumber daya manusia di lingkungan Pengadilan Tinggi Palembang masih minim, sehingga belum tersedia cukup bukti empirik untuk menjelaskan faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi produktivitas pegawai di institusi tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan guna mengisi kesenjangan teoritis dan

empiris yang ada, serta memberikan kontribusi praktis dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas SDM dan efektivitas kinerja aparatur di lingkungan peradilan.

Selain itu, penelitian ini memiliki signifikansi strategis baik dari sisi teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami mekanisme hubungan antara etika kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Temuan ini dapat memperluas pemahaman akademik mengenai perilaku organisasi sektor publik yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian empiris. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan strategis bagi Pengadilan Tinggi Palembang dan lembaga pemerintah lainnya dalam menyusun kebijakan peningkatan kinerja berbasis budaya kerja, etika profesional, serta penguatan loyalitas pegawai terhadap institusi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai krusial tidak hanya dalam menjawab tantangan kinerja di lingkungan peradilan, tetapi juga dalam memberikan kontribusi nyata terhadap penguatan manajemen organisasi sektor publik di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang belum mencapai target yang ditetapkan, khususnya dalam hal penyelesaian tugas yang diberikan atasan dan

pelayanan publik, sebagaimana tercermin dari laporan penilaian capaian kinerja pegawai setiap bulan selama tahun 2024 yang masih rendah;

2. Etika kerja pegawai yang belum optimal, ditandai dengan rendahnya kesadaran dalam menerapkan standar profesionalisme, integritas, serta tanggung jawab secara konsisten dalam tugas-tugas harian, sehingga berpengaruh negatif terhadap pencapaian hasil kerja;
3. Budaya organisasi belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku pegawai, ditandai dengan masih rendahnya implementasi nilai-nilai, sikap, norma, serta kebiasaan positif organisasi dalam menjalankan tugas yang berdampak pada rendahnya produktivitas kerja pegawai;
4. Komitmen organisasi yang masih rendah di antara pegawai, disebabkan oleh belum optimalnya internalisasi visi dan misi organisasi, yang mengakibatkan lemahnya rasa loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini secara khusus dibatasi untuk mengkaji pengaruh etika kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Palembang dengan menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Secara geografis, ruang lingkup penelitian ini terbatas pada lingkungan internal Pengadilan Tinggi Palembang, dengan objek penelitian meliputi pegawai yang berstatus Hakim, Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan tersebut. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen yaitu etika kerja dan budaya organisasi, satu variabel mediasi yaitu

komitmen organisasi, dan variabel dependen yaitu kinerja, pegawai. Pengambilan data penelitian dilakukan secara *cross-sectional* pada periode tahun 2024 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada hakim, pegawai dan PPNN. Secara konseptual, penelitian ini dibatasi pada teori-teori yang relevan mengenai etika kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta kinerja pegawai guna menghasilkan analisis yang fokus, terarah, dan aplikatif sesuai kebutuhan praktis Pengadilan Tinggi Palembang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang ?
6. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang ?

7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang;
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang;
3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang;
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang;
5. Untuk mengetahui pengaruh etika organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Palembang;
6. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang;
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi komitmen organisasi pada Pengadilan Tinggi Palembang.

1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai bagaimana komitmen organisasi bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara etika kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di sektor publik

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi manajerial bagi pimpinan Pengadilan Tinggi Palembang dalam meningkatkan efektivitas kebijakan internal untuk memperbaiki kinerja pegawai