

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMK SWASTA X

Dewi Ningtias Munjasari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, e-mail: dewi.17010664139@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, e-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Sekolah membutuhkan guru-guru yang memiliki komitmen ditempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta X. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana keseluruhan populasi menjadi subjek penelitian berjumlah 65 guru. Instrumen yang digunakan yaitu skala etos kerja dan skala komitmen organisasi. Data dianalisis menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 for windows. Hasil analisis menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya antara kedua variabel yang diteliti terdapat hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,645 ($r = 0,645$), hasil analisis tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang tergolong kuat antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta X. Hasil yang didapatkan menunjukkan nilai korelasi yang positif, yang artinya hubungan antara kedua variabel dapat dikatakan searah sehingga semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya apabila etos kerja rendah maka komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMK juga rendah.

Kata Kunci: etos kerja, komitmen organisasi, guru

Abstract

Schools need teachers who are committed to their workplace. This study aims to determine the relationship between work ethic and organizational commitment in private SMK teachers X. The method used is a quantitative method with a correlation approach. The sampling technique used was saturated sampling technique where the entire population became the research subject totaling 65 teachers. The instruments used are work ethic scale and organizational commitment scale. The data were analyzed using the product moment correlation test with the help of SPSS 24.0 for windows. The results of the analysis showed a significance level of 0.000 ($p < 0.05$), meaning that between the two variables studied there was a significant relationship. The value of the correlation coefficient is 0.645 ($r = 0.645$), the results of the analysis show that there is a relatively strong relationship between work ethic and organizational commitment for teachers of private SMK X. The results obtained show a positive correlation value, which means that the relationship between the two variables can be said to be unidirectional. so that the higher the work ethic, the higher the organizational commitment, and vice versa if the work ethic is low, the organizational commitment of the SMK teachers is also low.

Keywords: work ethic, organizational commitment, teacher

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada lingkup organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Terdapat berbagai macam jenis organisasi, salah satunya adalah organisasi sekolah. Sekolah merupakan suatu organisasi atau lembaga yang digunakan sebagai tempat proses pembelajaran peserta didik. Sekolah mempersiapkan peserta didiknya supaya mendapatkan ilmu pengetahuan, wawasan, keterampilan, ajaran budi pekerti dan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa supaya dapat membekali peserta didik menuju arah pada pendidikan yang lebih tinggi. Guru dalam tatanan sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan semua hal tersebut. Guru merupakan pihak yang berinteraksi dan terlibat dalam

proses pembelajaran peserta didik secara langsung (Sukmana & Kurniawan, 2020), sehingga guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankannya. Penelitian ini mengambil *setting* yaitu di Sekolah Menengah Kejuruan atau biasa disebut dengan SMK. Keberadaan SMK dalam upaya mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja membutuhkan keterampilan dan kemampuan yang baik dari tenaga didik. Dibutuhkan tenaga didik yang kompeten dan memiliki tantangan yang besar untuk mewujudkan semua itu supaya dapat mencetak siswa siswi menjadi lulusan yang mampu bersaing dalam dunia kerja salah satunya yakni memiliki komitmen pada organisasi. Komitmen organisasi berperan penting dalam keberhasilan sekolah sebagai lembaga pendidikan yakni untuk menciptakan

mutu pendidikan yang baik, hal tersebut tidak terlepas dari guru yang memiliki komitmen organisasi dalam proses pembelajarannya (Rahmawati & Mulyana, 2021).

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dimiliki oleh setiap guru di sekolah. Guru yang memiliki komitmen akan senantiasa meningkatkan kualitas dari kerjanya, yang mana akan berdampak pada penentuan atau kemajuan mutu pendidikan. Guru merupakan faktor yang paling penting dalam mempengaruhi hasil dari pembelajaran peserta didik. Terwujudnya suatu komitmen dalam suatu organisasi bergantung kepada individu yang menjalankannya dalam membangun tanggung jawab dan melaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi. Komitmen yang dimiliki individu dalam suatu organisasi menjadi salah satu hal penting untuk menjaga keberlangsungan suatu organisasi karena akan berpengaruh pada kemajuan dan tujuan organisasi (Cahyadi, 2018).

Dampak dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi yakni akan lebih termotivasi untuk hadir dalam suatu organisasi dan berupaya dalam mencapai tujuan organisasi (Mowday et al., 1982). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, mereka akan bekerja secara maksimal sehingga dapat mencurahkan segala pikiran, perhatian, tenaga dan waktu yang dimilikinya untuk kepentingan organisasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan mengarah pada tujuan dan kemajuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018). Terdapat beberapa alasan sebuah organisasi harus melakukan berbagai cara atau usaha untuk meningkatkan tingkat komitmen organisasi dalam diri individu, yaitu semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya, dan juga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimilikinya maka akan semakin lama individu tersebut ingin tetap berada dalam organisasi yang ditempatinya.

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis dimana terdapat hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya dan berimplikasi kepada keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Robbins dan Judge (2013), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa dirinya ingin terus berada pada organisasi dan memiliki tujuan yang sama yakni yang ditetapkan oleh organisasi tempat bekerja. Luthans (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap kerja yang memiliki dampak positif terhadap organisasi tempat bekerja. Secara sederhana dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap individu terhadap organisasi tempat bekerja yang memiliki keterikatan sejalan dengan tujuan-tujuan organisasi sehingga

menyebabkan pada keputusan individu untuk tetap tinggal dan melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Terdapat tiga dimensi pada komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997), antara lain: a) Komitmen afektif, dimensi pada komitmen organisasi yang mengacu pada hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Dimensi ini terjadi jika karyawan ingin berada dalam organisasi karena terdapat ikatan secara emosional sehingga merasa memiliki keterlibatan secara aktif dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap tinggal karena memang menginginkannya. b) Komitmen berkelanjutan, komitmen yang didasari atas kekhawatiran dan pertimbangan untung dan rugi jika individu tersebut meninggalkan atau keluar dari organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya yang diperoleh selama berada dalam organisasi. c) Komitmen normatif, dimensi pada komitmen organisasi yang muncul dalam diri individu yang berkaitan dengan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Hal ini disebabkan atas pertimbangan norma, nilai-nilai dan tanggung jawab moral yang harus dilakukannya.

Menurut Newstrom (2011), karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan secara sukarela terhadap ketentuan-ketentuan organisasi dan memiliki tingkat proses pergantian yang rendah. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Meyer et al. (1993) mengungkapkan ciri yang menunjukkan individu memiliki komitmen organisasi, yaitu adanya keinginan untuk tetap berada dan tinggal dalam organisasi yang dapat dinyatakan dengan datang bekerja secara teratur, mengikuti rangkaian kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi, mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang baik dan melaksanakan tugas secara ekstra untuk membantu orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah mengatakan bahwa guru di SMK Swasta X menunjukkan adanya komitmen organisasi yang yaitu dari laporan hasil akhir guru bahwa guru-guru selalu hadir ke sekolah secara teratur, bertanggung jawab dalam penyelesaian tugasnya dan hal penting yakni memiliki keinginan yang kuat untuk tetap tinggal untuk menjadi guru di sekolah, menurut keterangan beliau mengatakan bahwa jarangya tingkat pertukaran dan pergantian guru di sekolah selama beliau menjabat menjadi kepala sekolah, dimana hal ini menunjukkan bahwa guru disekolah memiliki komitmen organisasi sesuai dengan dimensi normative, dimensi pada komitmen organisasi yang muncul dalam diri individu yang berkaitan dengan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi tersebut dengan pertimbangan norma, nilai-nilai dan tanggung jawab moral. Hal ini serupa dengan

pendapat Robbins dan Judge (2013), individu yang memiliki komitmen organisasi adalah individu yang merasa dirinya ingin terus berada dan bekerja pada organisasi. Komitmen organisasi dinilai sebagai hubungan psikologis yang erat antara anggota dengan organisasi tempat ia bekerja sehingga sebagai upaya mengurangi kemungkinan untuk berpindah atau keluar dari organisasinya (Rahmawati & Mulyana, 2021). Hal ini juga dikatakan oleh guru yaitu oleh 6 guru yang ada di SMK yang mewakili disetiap bidang kompetensi yaitu 2 guru bidang kompetensi otomatisasi dan tata kelola perkantoran, 2 guru bidang kompetensi akuntansi dan keuangan lembaga dan 2 guru bidang kompetensi multimedia, menunjukkan fenomena bahwa sebagian besar guru di SMK Swasta X memiliki sikap komitmen organisasi, hal ini ditandai dengan datang bekerja secara teratur diketahui dari absensi kehadiran guru yang terpenuhi, memiliki tujuan yang sama dengan organisasi yaitu dengan mengikuti setiap kegiatan yang diadakan oleh sekolah seperti rapat, kegiatan islami, supervisi dan berbagai workshop yang diselenggarakan oleh sekolah untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan dimensi afektif, dimensi ini terjadi karena merasa memiliki keterlibatan secara aktif dalam organisasinya. Selain itu juga dalam hal menampilkan tugas dan tanggung jawab terbaik diketahui yaitu dengan pengumpulan tugas atau analisis. Sikap keyakinan dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi juga ditunjukkan oleh guru-guru yaitu dengan menaati segala peraturan yang ada seperti yang tertuang pada visi dan misi dari sekolah. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mowday et al. (1982), mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah memiliki keyakinan kuat dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, berkemauan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bersama organisasi dan hasil atau dampak dari karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara, baik dengan kepala sekolah dan 6 guru yaitu 2 guru bidang kompetensi otomatisasi dan tata kelola perkantoran, 2 guru bidang kompetensi akuntansi dan keuangan lembaga dan 2 guru bidang kompetensi multimedia yang ada di SMK swasta X juga menunjukkan adanya etos kerja yang baik yaitu ditunjukkan dengan kerja keras dalam bekerja, baik itu dalam mengerjakan tugas maupun untuk mengerahkan tenaganya dalam mengajar para peserta didik yang ada di SMK, hal ini terlihat dari antusias guru dalam membimbing para peserta didik ketika adanya sholat berjamaah, ngaji sebelum pelajaran dimulai dan juga

dalam proses pembelajaran dikelas. Selain itu, guru disana juga tidak membuang-buang waktu yang dimilikinya yakni dengan bertanggungjawab pada tugas yang diberikan dengan pengumpulannya tidak melebihi deadline yang diberikan. Sentralitas pekerjaan juga ditunjukkan oleh guru dimana sentralitas pekerjaan mengarah pada pentingnya individu dalam bekerja ditandai saling bekerjasama antar guru lainnya ketika mendapat suatu kendala dalam penyelesaian tugas supaya tugasnya tetap terselesaikan dengan baik. Guru di SMK X juga memiliki keinginan untuk maju dimana ini menunjukkan adanya etos kerja dengan mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki untuk bekerja, dan juga tidak menyia-nyaiakan waktu luang yang ada dengan menghargai waktu yang dimilikinya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) diantaranya: a) Karakteristik pribadi, terbagi menjadi dua variabel, yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis meliputi status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan variabel disposisional meliputi kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan berafiliasi dan persepsi yang berasal dari kompetensinya sendiri. b) Karakteristik organisasi, karakteristik yang mencakup mengenai identitas tugas yang diberikan termasuk desain kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, dan bagaimana cara yang digunakan untuk mensosialisasikan kebijakan dari organisasinya. c) Pengalaman organisasi, yang mencakup dalam kepuasan dan motivasi yang dimiliki oleh anggota organisasi selama ia berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi dan hubungan yang dimilikinya terhadap sesama anggota organisasi serta pimpinannya. Menurut Klein dan Park (2015), terdapat berbagai macam faktor mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik individu, faktor target, relasional, organisasi, dan sosial. Faktor karakteristik individu adalah atribut karyawan seperti nilai dan ciri kepribadian. Nilai-nilai pribadi seperti etos kerja telah terbukti mengarah pada komitmen organisasi, demikian pula kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan organisasi.

Menurut Miller et al. (2002), etos kerja adalah suatu kumpulan sikap dan keyakinan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perilaku kerja yang diterapkan pada organisasi terkait. Priansa (2015), mendefinisikan etos kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu untuk bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dan mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan yang ditugaskannya. Secara singkat dapat dituliskan bahwa etos kerja adalah sikap

individu yang mencerminkan keyakinan yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaannya.

Terdapat tujuh dimensi pada etos kerja menurut Miller et al. (2002), antara lain: a) Kemandirian yaitu suatu nilai dan keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dirinya dimana individu tersebut merasa dapat sendiri tanpa ingin bergantung kepada orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari. b) Etika atau moralitas yaitu suatu keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki individu terhadap cara yang dilaksanakan sesuai dengan moral dan adil yang mengarah pada permasalahan dimana orang diharapkan untuk bertindak. c) Tidak menyalahgunakan waktu luang yaitu keyakinan yang dimiliki individu terhadap pentingnya menempatkan aktivitas-aktivitas diluar jam kerja, arti lain yaitu memanfaatkan waktu luang yang ada untuk aktivitas-aktivitas lain yang perlu untuk dikerjakan. d) Kerja keras yaitu suatu keyakinan yang ada dalam diri individu bahwa akan menjadi pribadi yang lebih baik dalam mencapai tujuannya melalui pentingnya dan nilai dari pekerjaan. e) Sentralitas pekerjaan, mengarah pada pentingnya seseorang dalam menggunakan kesempatannya untuk bekerja. Individu yang memiliki sentralitas dalam bekerja tinggi akan merasakan manfaat dari pekerjaannya dan memiliki dorongan untuk terlibat secara aktif dalam segala aktivitas dalam pekerjaannya. Individu yang memandang pekerjaannya lebih sentral akan berpikiran secara lebih luas daripada mereka yang menganggap kurang penting pada pekerjaannya. f) Tidak membuang waktu yaitu sikap dan keyakinan yang dimiliki individu dalam mencerminkan pentingnya penggunaan waktu secara aktif, produktif dan efisien. Individu yang memiliki kesadaran tinggi akan waktu yang terbuang, akan cenderung mengerti dan tidak menyalahgunakan waktu, melainkan akan membuat perencanaan aktivitas dan mempertimbangkan efisiensi akan waktu. g) Penundaan pemuasan yaitu kemampuan yang dimiliki untuk melupakan penghargaan dalam jangka pendek atau penundaan *reward* supaya mendapatkan keuntungan pada masa yang akan datang atau orientasi menuju masa depan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan memiliki tema yang sama namun tetap memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan, penelitian yang pertama yakni penelitian yang dilakukan oleh Bukhari (2018), yang berjudul "*The Impact of Job Satisfaction and Emotional Intelligence on Organizational Commitment of University Teachers of Pakistan*". Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja pada komitmen organisasi. Penelitian ini bersifat deskriptif dan dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif melalui metode survei. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara

kepuasan kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi. Analisis regresi hierarki diterapkan untuk menguji hipotesis, hasil menunjukkan bahwa kepuasan kerja memprediksi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinu secara positif, tetapi kecerdasan emosional tidak memprediksi komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinu. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini yakni penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional sebagai variabel X dan menggunakan teknik kualitatif dengan metode survei sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan etos kerja sebagai variabel X dan metode yang akan digunakan yaitu melalui skala.

Penelitian kedua yakni penelitian yang berjudul "Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Produksi Bagian *Circular Loom* di PT X Sidoarjo" oleh Pratiwi dan Puspitadewi (2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi". Hasil yang ditemukan yakni bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil dari uji hipotesis menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,538. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah subjek yang digunakan yakni pada penelitian yang akan dilakukan yaitu pada guru sedangkan pada penelitian ini karyawan produksi.

Penelitian ketiga yakni penelitian yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) dengan judul "*Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari keterlibatan kerja, pembelajaran organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi. Data menggunakan survei *online* pada 242 karyawan yang bekerja di Universitas Negeri di Malaysia Utara. Data dianalisis menggunakan SPSS dan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Perbedaan yang mendasari antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yakni lokasi penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri di Malaysia Utara.

Peneliti memfokuskan pemilihan variabel X yaitu etos kerja dan variabel Y yaitu komitmen organisasi pada tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian dengan variabel tersebut. Etos kerja yang baik di suatu organisasi akan menjadikan individu lebih efektif dalam bekerja sehingga hal tersebut akan berdampak baik bagi organisasi dan menghasilkan komitmen yang dirasakan oleh anggota organisasi berupa rasa memiliki terhadap organisasi mereka bekerja (Cahyadi, 2018). Hasil pada

penelitian ini juga dapat memberikan gambaran mengenai etos kerja dan komitmen guru di sekolah dan dapat dijadikan acuan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan etos dan komitmen yang dimiliki guru.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2019), penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan data penelitian yang berupa angka yang dianalisis dengan menggunakan perhitungan statistika sehingga dapat menjawab hipotesis penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Analisa korelasi dipilih dalam penelitian ini karena digunakan untuk menguji dan mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Analisa ini berbentuk analisa data yang mempunyai tujuan untuk mengetahui kekuatan hubungan dan arah dari hubungan antara *dependent variable* (Y) dan *independent variable* (X) yang mana hasilnya dinyatakan dalam bentuk tanda positif ataupun negatif (Azwar, 2019). *Dependent variable* dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, sedangkan *independent variable* adalah etos kerja.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 65 guru dengan karakteristik guru di SMK Swasta X dan memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh, dimana teknik penentuan yang digunakan apabila semua subjek dari populasi digunakan keseluruhan yakni dengan ketentuan 30 subjek untuk uji coba dan 35 subjek untuk penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala. Skala merupakan instrumen ukur psikologi yang digunakan peneliti untuk mengungkapkan data mengenai variabel psikologi dari penelitian (Azwar, 2019). Jenis instrumen menggunakan skala likert. Peneliti menggunakan skala likert, hal ini didasarkan pada teori Azwar yang temuat lima pilihan jawaban pada skala *likert*, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju untuk menjelaskan sikap negative dan positif atau *pro* dan *kontra* pada suatu objek dalam penelitian (Azwar, 2019). Setiap pernyataan pada aitem, terdapat pernyataan *favorable* (F) dan pernyataan *unfavorable* (UF). Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang positif atau mendukung dari dimensi variabel penelitian, sedangkan pernyataan *unfavorable* adalah pernyataan yang bertolak belakang atau tidak mendukung dimensi dari variabel penelitian.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan teori dari Meyer dan Allen (1997) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normative dan skala etos kerja yang disusun berdasarkan teori dari Miller et al. (2002) yaitu *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu kemandirian, etika atau moralitas, tidak menyalahgunakan waktu luang, kerja keras, sentralitas pekerjaan, tidak membuang waktu, dan penundaan pemuasan.

Sebelum dilakukan pengambilan data pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Validitas dan reliabilitas adalah suatu hal yang penting dalam penelitian. Menurut Azwar (2015), validitas merupakan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi dari alat ukurnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada 24 pernyataan aitem untuk skala komitmen organisasi terdapat 2 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid dan 22 aitem dinyatakan valid. Pada skala etos kerja berjumlah 56 pernyataan aitem pada uji coba dilakukan uji validitas terdapat 4 aitem dinyatakan gugur atau tidak valid dan 52 aitem dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah keajegan dari pengukuran dimana hal ini merupakan suatu yang dapat dipercaya (Azwar, 2015). Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Instrumen pada alat ukur dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas memiliki rentang 0 hingga 1,00, dimana semakin tinggi reliabilitas maka akan mendekati 1,00, sebaliknya semakin rendah akan mendekati 0 (Azwar, 2015). Berdasarkan hasil dari uji reabilitas bahwa nilai yang didapatkan pada alat ukur etos kerja sebesar 0,969 dan komitmen organisasi sebesar 0,937. Alat ukur dikatakan reliabel jika memiliki nilai lebih dari 0,7 ($r > 0,7$), sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur etos kerja dan alat ukur komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa korelasi *product moment* dari *Carl Pearson* dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Teknik korelasi *product moment* terdapat nilai positif artinya terdapat hubungan yang searah yakni jika X naik maka Y akan naik dan terdapat nilai negatif artinya kebalikannya yakni jika X naik maka Y akan turun. Analisa *product moment* dapat diujikan apabila data penelitian telah berdistribusi normal dan data linear. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test*. Menurut Sugiyono (2015) data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari

0,05 ($p > 0,05$), sebaliknya data dapat dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai dari signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji linearitas yang digunakan dalam penelitian ini diketahui melalui dua cara, yaitu pada nilai *linearity* dan *deviation from linearity* yang terdapat pada tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Pada uji linearitas yang menggunakan nilai *linearity* memiliki kriteria yaitu data dapat dikatakan linear apabila hasil uji linear memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Sedangkan pada uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* memiliki kriteria yaitu data dapat dikatakan linear apabila hasil pada uji linear memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan setelah data didapatkan dari subjek penelitian. Analisis data yang dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil dari olah data yang berupa statistik deskriptif:

Tabel 1. Descriptive Statistics

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Etos Kerja	35	183	227	204,17	11,908
Komitmen Organisasi	35	79	99	88,91	6,391

Berdasarkan tabel 1 diatas yaitu statistik deskriptif menunjukkan bahwa N yakni jumlah subjek pada penelitian sebanyak 35 guru SMK. Hasil dari analisis statistik deskriptif memperoleh hasil sebagai berikut yaitu pada variabel etos kerja nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 204,17 dengan nilai terendah 183 dan nilai tertinggi 227. Sedangkan pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 88,91 dengan nilai terendah 79 dan nilai tertinggi 99.

Pada tabel juga terdapat standar deviasi yang merupakan sebaran nilai pada data variabel penelitian. Nilai standar deviasi pada variabel etos kerja sebesar 11,908 dan variabel komitmen organisasi sebesar 6,391 yang artinya kedua variabel kurang dari 2 SD ($1SD=6$).

Variabel etos kerja dan komitmen organisasi memperoleh nilai pada standart deviasi kurang dari 2 SD yang menunjukkan bahwa sebaran data pada kedua variabel bersifat homogen. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik yang dimiliki subjek pada penelitian ini yakni sama.

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Adapun langkah selanjutnya setelah data didapatkan yakni dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dianalisis menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2015) data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sebaliknya data dapat dikatakan berdistribusi tidak normal apabila nilai dari signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. > 0,05	Data Berdistribusi Normal
Sig. < 0,05	Data Tidak Berdistribusi Normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel etos kerja dengan komitmen organisasi dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja	0,200	Data Berdistribusi Normal
Komitmen Organisasi	0,144	Data Berdistribusi Normal

Tabel 3 diketahui hasil yang diperoleh pada nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel etos kerja sebesar 0,200 dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,144. Hasil ini menyatakan bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan komitmen organisasi mempunyai data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak dari variabel

dalam penelitian. Terdapat dua cara untuk mengetahui data linear, yaitu dengan melihat nilai dari *linearity* dan *deviation from linearity* yang dapat dilihat dari tabel hasil uji linearitas (Sugiyono, 2019). Uji Linearitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows*

Uji linearitas dengan menggunakan nilai dari *linearity* memiliki kriteria yang didasarkan pada nilai sig. 0,05. Data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan data dikatakan tidak linear jika lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan *Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Linear
Sig. > 0,05	Tidak Linear

Hasil dari uji linearitas data berdasarkan *linearity* pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil dari analisis data uji linearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan *Linearity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Etos Kerja* Komitmen Organisasi	0,001	Linear

Berdasarkan dari hasil uji linearitas data pada tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi diantara variabel komitmen organisasi dengan etos kerja memiliki nilai sebesar 0,001, dimana hal ini dapat dikatakan bahwa data terdapat hubungan linear karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji linearitas dengan menggunakan nilai dari *deviation from linearity* yakni memiliki kriteria yang didasarkan pada nilai dari sig. 0,05. Data dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan data dikatakan tidak linear jika kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. > 0,05	Linear
Sig. < 0,05	Tidak Linear

Hasil dari uji linearitas data berdasarkan *deviation from linearity* pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Berikut merupakan hasil dari analisis data uji linearitas:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Etos Kerja* Komitmen Organisasi	0,727	Linear

Berdasarkan dari hasil uji linearitas data pada tabel 7 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi diantara variabel komitmen organisasi dengan etos kerja memiliki nilai sebesar 0,727, dimana hal ini dapat dikatakan bahwa data terdapat hubungan linear karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p < 0,05$). Sehingga dari hasil yang didapatkan keseluruhan baik melalui *nilai linearity* dan *deviation from linearity* disimpulkan bahwa kedua hasil uji linearitas pada hasil dari output uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows* membuktikan bahwa variabel etos kerja dan variabel komitmen organisasi memiliki data yang linear.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara kedua variabel pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi analisis sederhana dengan *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows* yang bertujuan untuk melihat “apakah terdapat hubungan antara variabel etos kerja (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y)”. Koefisien korelasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur derajat hubungan yang meliputi kekuatan hubungan dan arah hubungan. Berikut ini merupakan pedoman kriteria terhadap koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Tabel 8. Kriteria dan Koefisien Korelasi

Nilai korelasi	Karakteristik
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hubungan antara variabel X dan Y dikatakan signifikan jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), begitupun sebaliknya apabila lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) data dikatakan tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig. < 0,05	Hubungan signifikan
Sig. > 0,05	Hubungan tidak signifikan

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Hasil dari uji hipotesis variabel etos kerja dan komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows* disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig	Keterangan
Etos Kerja	0,645**	0,000	Hubungan Signifikan
Komitmen Organisasi	0,645**	0,000	Hubungan Signifikan

Berdasarkan tabel 10 di atas, diketahui nilai signifikansi pada variabel komitmen dan etos kerja sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa nilai dari signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,645, dimana nilai ini berada pada rentang 0,60-0,799 yang tertera pada tabel 8 yaitu termasuk kategori rentang yang kuat. Maka dengan analisa tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel yakni etos

kerja dengan komitmen organisasi memiliki korelasi yang kuat dan memiliki hubungan positif. Artinya, semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Begitupun sebaliknya, etos kerja yang dimiliki rendah maka rendah pula komitmen organisasinya.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan di SMK swasta X ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah "Apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta X". Hipotesis tersebut dianalisis menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows* dilakukan terhadap 35 guru memperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan arti variabel etos kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan, oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Hasil perhitungan pada uji hipotesis dengan *product moment* memperoleh nilai koefisien korelasi r sebesar 0,645 dengan r hitung $> r$ tabel = 0,645 $>$ 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta X tersebut dalam kategorisasi korelasi tergolong pada tingkat kuat dimana nilai ini berada pada rentang 0,60-0,799 yang tertera pada tabel 8 yaitu termasuk kategori rentang yang kuat.

Hasil nilai koefisien (r) dalam penelitian ini yaitu 0,645 ($r = 0,645$). Nilai r tersebut menunjukkan angka yang positif dan tidak terdapat tanda angka negatif yang diperoleh pada hasil tersebut, artinya koefisien korelasi antara variabel etos kerja dan komitmen organisasi memiliki arah hubungan yang positif. Arah hubungan ini berartikan memiliki hubungan yang searah yakni semakin tinggi etos kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pada guru SMK swasta X. Begitupun sebaliknya, rendah etos kerja pada guru memiliki nilai rendah maka akan rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki para guru di SMK swasta X.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil koefisien korelasi menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga dapat diketahui bahwa sikap komitmen organisasi yang dimiliki guru akan meningkat ketika guru-guru merasa dirinya memiliki rasa keterikatan dengan sekolah, bangga menjadi bagian dari sekolah dan memiliki kesadaran akan pentingnya kesetiaan pada sekolah. Hal ini disebabkan apabila guru merasa memiliki keterikatan, bangga dan mengerti arti kesetiaan maka guru akan memiliki rasa ingin terus bekerja di sekolah, sulit untuk meninggalkan sekolah dan memiliki tujuan yang

sama sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Sikap guru yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki sikap komitmen organisasi yang tinggi sesuai dengan studi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya. Guru-guru di sekolah memiliki sikap yang ingin tetap bekerja dan bertahan menjadi guru di sekolah. Guru di SMK berpikir bahwa bertahan bekerja disekolah merupakan suatu kebutuhan dan mereka merasa ragu jika mereka meninggalkan sekolah untuk menemukan pekerjaan lain. Sikap senang juga ditunjukkan dimana senang apabila orang lain mengetahui bahwa mereka bekerja di sekolah tersebut dan memiliki rasa kebanggaan tersendiri menjadi bagian dari sekolah. Rasa keterikatan kekeluargaan juga terlihat ketika para guru saling berkerjasama membantu apabila terdapat kendala dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, rasa tanggung jawab juga ditunjukkan sesuai dengan tujuan dari sekolah dengan memberikan kontribusi dan usaha yang lebih maksimal untuk kemajuan sekolah.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi mengenai dirinya dengan organisasi beserta tujuan-tujuan yang ditetapkan untuk tetap berada pada organisasi (Kreitner & Kinicki, 2011). Menurut Meyer dan Allen (1997), ciri individu yang memiliki komitmen organisasi baik, ditunjukkan dengan rasa aman dan nyaman ketika menjalankan pekerjaannya, keinginan dalam menerapkan nilai-nilai pada organisasi, berusaha untuk menjadi bagian dari organisasi, dan bertanggung jawab terhadap organisasi, serta memiliki rasa bangga tersendiri karena merupakan bagian dari organisasi tempat mereka bekerja.

Meyer dan Allen (1997), mengungkapkan terdapat tiga dimensi pada komitmen organisasi menurut, antara lain: a) Komitmen afektif, dimensi pada komitmen organisasi yang mengacu pada hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Dimensi ini terjadi jika karyawan ingin berada dalam organisasi karena terdapat ikatan secara emosional sehingga merasa memiliki keterlibatan secara aktif dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap tinggal karena memang menginginkannya. b) Komitmen berkelanjutan, komitmen yang didasari atas kekhawatiran dan pertimbangan untung dan rugi jika individu tersebut meninggalkan atau keluar dari organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya yang diperoleh selama berada dalam organisasi. c) Komitmen normatif, dimensi pada komitmen organisasi yang muncul dalam diri individu yang berkaitan dengan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Hal ini disebabkan atas pertimbangan norma, nilai-nilai dan tanggung jawab moral yang harus dilakukannya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, dimensi yang mempunyai kontribusi lebih tinggi pada komitmen organisasi pada guru adalah dimensi komitmen afektif dengan *mean* empiris terbesar 32,20 yang berarti dimensi ini mempunyai pengaruh yang lebih besar dari dimensi lain dalam menentukan komitmen organisasi pada guru SMK. Kedua dimensi lain dari komitmen organisasi yaitu komitmen kelanjutan dan normatif memiliki *mean* empiris 28,20 dan 28,94 yang berarti cukup andil dalam memberikan kontribusi pada komitmen organisasi pada guru SMK swasta X. Perbedaan dari dimensi terendah dan dimensi tertinggi didasarkan pada perbedaan persepsi yang dimiliki masing-masing guru terhadap organisasi.

Dimensi komitmen afektif pada guru SMK swasta X digambarkan dengan memiliki ikatan kekeluargaan pada organisasi dan terdapat ikatan secara emosional sehingga merasa memiliki keterlibatan secara aktif dalam organisasinya. Individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan tetap tinggal karena memang menginginkannya yang ditunjukkan dengan rasa bangga bekerja di sekolah. Komitmen organisasi dapat terbentuk dari rasa bangga yang dimiliki oleh individu terhadap tempat mereka bekerja (Dick, 2011). Diketahui pada guru yang ada di SMK, mereka merasa senang jika orang lain mengetahui ketika mereka bekerja di sekolah tersebut dan memiliki rasa kebanggaan tersendiri menjadi bagian dari sekolah serta dapat dikatakan memiliki rasa keterikatan kekeluargaan.

Dimensi komitmen kelanjutan yaitu komitmen yang didasari atas kekhawatiran dan pertimbangan untung dan rugi jika individu tersebut meninggalkan atau keluar dari organisasi, seperti gaji, fasilitas, dan yang lainnya yang diperoleh selama berada dalam organisasi. Parinding (2017), mengemukakan individu yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja karena mereka merasa memiliki kebutuhan akan pekerjaan tersebut. Sejalan dengan hasil pada penelitian ini yang terjadi pada guru yang ada di SMK, para guru ingin tetap bekerja dan bertahan menjadi guru di sekolah karena guru di SMK berpikir bahwa bertahan bekerja disekolah merupakan suatu kebutuhan dan ragu akan menemukan pekerjaan lain jika mereka meninggalkan sekolah.

Dimensi komitmen normatif, dimensi pada komitmen organisasi yang muncul dalam diri individu yang berkaitan dengan perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini disebabkan atas pertimbangan norma, nilai-nilai dan tanggung jawab moral yang harus dilakukannya. Pada guru sikap yang ditunjukkan yakni rasa kesetiaan, para guru beranggapan kesetiaan adalah hal yang penting. Selain itu, rasa tanggung jawab juga ditunjukkan demi kemajuan dan tujuan dari sekolah dengan memberikan kontribusi dan

usaha yang maksimal. Hal ini didukung penelitian Nadapdap (2017), individu yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan suatu pekerjaan secara maksimal dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, sehingga dengan adanya komitmen organisasi tersebut akan memperlancar suatu organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya yang dapat lihat pada usaha yang dilakukannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) adalah etos kerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya: a) Karakteristik pribadi, terbagi menjadi dua variabel, yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis meliputi status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja. Variabel disposisional meliputi kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan berafiliasi dan persepsi yang berasal dari kompetensinya sendiri. b) Karakteristik organisasi, karakteristik yang mencakup mengenai identitas tugas yang diberikan termasuk desain kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, dan c) Pengalaman organisasi, seperti *loyalty*, *job stress*, dan *goal consistency* (Meyer & Allen, 1997). Penelitian yang dilakukan oleh Klein dan Park (2015), juga mengungkapkan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yakni etos kerja telah terbukti mengarah pada komitmen organisasi, serta kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dan organisasi.

Menurut Miller et al. (2002), etos kerja adalah suatu kumpulan sikap dan keyakinan yang dimiliki individu yang berkaitan dengan perilaku kerja yang diterapkan pada organisasi terkait. Etos kerja yang baik pada individu ditandai dengan adanya semangat yang kuat dalam mengerjakan suatu pekerjaannya yakni secara maksimal dan optimal, dan juga untuk mencapai kualitas maupun kuantitas dari suatu pekerjaan akan dilakukan dengan lebih baik dan sesempurna mungkin. Kualitas dari pendidikan dapat dinilai dari layanan pembelajaran yang diberikan oleh para guru disekolah atau dapat dilihat dari kinerja guru kepada murid-muridnya (Widya & Izzati, 2018).

Etos kerja memiliki tujuh dimensi menurut Miller et al. (2002), yakni kemandirian, etika atau moralitas, tidak menyianyikan waktu luang, kerja keras, sentralitas kerja, tidak membuang waktu dan penundaan pemuasan. Pada variabel etos kerja dimensi yang berkontribusi lebih tinggi dari yang lain yaitu sentralitas pekerjaan dengan perolehan *mean* empiris sebesar 31,74, tidak jauh berbeda dengan dimensi tidak menyianyikan waktu diperoleh sebesar 31,37 dan dimensi kerja keras

dengan perolehan 31,34. Pada dimensi kemandirian diperoleh sebesar 27,26, dimensi etika atau moralitas sebesar 30,83, dimensi tidak membuang waktu mean yang diperoleh yakni 27,46 dan yang terakhir dimensi yang memberikan kontribusi terendah yaitu dimensi penundaan pemuasan memperoleh *mean* empiris sebesar 24,17.

Dimensi pada etos kerja yang memberikan kontribusi tertinggi dengan perolehan *mean* empiris sebesar 31,74 yaitu pada sentralitas pekerjaan, artinya guru selalu memahami pentingnya menggunakan kesempatannya untuk bekerja daripada bersantai-santai, memiliki dorongan yang kuat untuk selalu terlibat dalam aktivitas pekerjaan yang ada disekolah dalam artian sesama guru saling bekerja sama dan memiliki hubungan yang baik sesama rekan guru. Berdasarkan kondisi yang ada disekolah, guru selalu menyelesaikan tugasnya tepat waktu, saling membantu ketika terdapat guru lain mengalami kendala dalam penyelesaian tugasnya dan terlibat aktif ketika terdapat rapat. Berdasarkan kondisi tersebut terlihat bahwa para guru yang ada di sekolah memiliki sentralitas pekerjaan yang positif.

Dimensi pada etos kerja yang memberikan kontribusi terendah yaitu dimensi penundaan pemuasan memperoleh *mean* empiris sebesar 24,17. Penundaan pemuasan rendah dikarenakan para guru yang ada di SMK kurang memiliki kemampuan untuk melupakan penghargaan dalam jangka pendek atau penundaan *reward* yang mana dikemudian hari akan mendapatkan keuntungan yang lebih atau orientasi menuju masa depan. Guru di sekolah kurang meyakini akan hasil yang mereka terima di kemudian hari. Hal ini terjadi karena dengan pemberian *reward* secara langsung akan lebih meningkatkan motivasi para guru disana dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini serupa dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yakni dilakukan oleh Wendra et al. (2019) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Adanya komitmen organisasi yang baik pada organisasi maka akan membentuk etos kerja yang baik pula sejalan dengan penelitian ini yang menghasilkan hubungan yang positif yaitu etos kerja yang dimiliki tinggi maka akan tinggi pula komitmen organisasinya. Wendra et al. (2019) juga mengatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh tinggi dan rendahnya kinerja karyawan dan kinerja karyawan yang rendah akan berpengaruh pada etos kerjanya.

Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Prasada et al. (2020). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah adanya hasil positif.

Kontribusi etos kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,736 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 54,2% sehingga berpengaruh sangat signifikan. Prasada et al. (2020) juga menjelaskan bahwa etos kerja sangat penting bagi sebuah organisasi dikarenakan etos kerja yang tinggi akan membuat individu bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini sesuai dengan korelasi positif yang didapat dalam penelitian ini, yaitu tingkat etos kerja guru yang tinggi akan diikuti dengan komitmen organisasi yang tinggi pula.

Bukti lain yang menunjukkan terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Hardi dan Rosyetti (2020) di Dinas Energi dan SDM sejumlah 131 subjek. Mengungkapkan bahwa semakin baik penerapan etos kerja pada individu, maka individu tersebut akan mawas diri dan akan memiliki rasa untuk berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya. Hardi dan Rosyetti (2020), juga mengungkapkan etos kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif terhadap komitmen individu sehingga meningkatnya komitmen organisasi pada tempat mereka bekerja. Dampak positif yang dihasilkan yakni mereka yang memiliki etos kerja baik akan terus bertahan dan bekerja dengan seoptimal sesuai kemampuan yang dimilikinya. Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menghasilkan angka yang positif.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa etos kerja mempunyai keterkaitan yang erat dengan komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan etos kerja digunakan individu dalam mencapai suatu komitmen organisasi yang diinginkan, sehingga jika kondisi dari komitmen organisasi baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik juga. Munculnya etos kerja yang baik pada suatu organisasi akan menjadikan individu lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga hal tersebut akan berdampak baik bagi organisasi dan menghasilkan komitmen yang dirasakan oleh anggota organisasi yang berupa rasa memiliki terhadap organisasi mereka bekerja. Adanya komitmen organisasi juga menjadikan individu lebih efektif yang berdampak pada kemajuan dan tujuan organisasi Wendra et al. (2019).

Menurut Meyer dan Allen (1997), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, diantaranya: a) Karakteristik pribadi, terbagi menjadi dua variabel, yaitu demografis dan disposisional. Variabel demografis meliputi status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja. Variabel disposisional meliputi kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan berafiliasi dan persepsi yang berasal dari kompetensinya sendiri. b) Karakteristik organisasi, karakteristik yang

mencakup mengenai identitas tugas yang diberikan termasuk desain kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, dan c) Pengalaman organisasi, seperti *loyalty*, *job stress*, dan *goal consistency*. Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel etos kerja, sehingga terdapat variabel lain yang belum diteliti yaitu pada variabel demografis meliputi status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja. Variabel disposisional meliputi kepribadian dan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi yang terdiri dari keinginan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan persepsi dari kompetensinya. Karakteristik organisasi, karakteristik yang mencakup mengenai identitas tugas yang diberikan termasuk desain kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, dan pengalaman organisasi, seperti *loyalty*, *job stress*, dan *goal consistency*.

PENUTUP

Simpulan

Hasil analisis dari nilai signifikan pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,000 ($p > 0,05$). Berdasarkan dari hasil analisis data dengan subjek guru di SMK swasta X yang menjadi tempat penelitian memperoleh signifikansi korelasi sebesar 0,000 untuk kedua variabel, yaitu variabel etos kerja dan variabel komitmen organisasi yang dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,645. Artinya tingkat dari keeratan hubungan antara variabel etos kerja dengan variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien korelasi pada rentang yang kuat, sehingga hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada guru SMK swasta X dapat diterima dengan hubungan yang kuat. Nilai yang didapatkan dari hasil analisis koefisien korelasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif atau terarah antar kedua variabel penelitian. Hubungan yang positif atau terarah ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya semakin rendah etos kerja yang dimiliki maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki guru di SMK. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dilakukan guru dan searah dengan komitmen organisasi yang dimilikinya yaitu tinggi pula.

Individu yang memiliki komitmen organisasi merupakan individu yang dicirikan dengan adanya keinginan untuk tetap tinggal di organisasi dalam kurun waktu yang lama, bangga terhadap organisasi, mempunyai keinginan memberikan berkontribusi lebih untuk organisasi tempat bekerja, dan melakukan pekerjaan dengan secara maksimal serta individu yang

memiliki komitmen akan melakukan usaha sebaik mungkin demi tercapainya tujuan dari organisasi tempat bekerja.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, diharapkan organisasi dapat meningkatkan etos kerja yang dimiliki oleh para guru di SMK swasta X. Upaya yang dapat dilakukan guna meningkatkan etos kerja para guru ialah dengan mengembangkan dan mempertahankan kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan oleh guru seperti menerapkan ketepatan waktu disaat bekerja baik pada saat guru baru memulai maupun saat mengakhiri pekerjaannya. Selain itu, sekolah perlu memperhatikan komitmen yang dimiliki guru serta meningkatkannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kerjasama antar guru, kedisiplinan yang dimiliki dan rasa bangga dengan profesi sebagai guru yang dijalannya.

Sekolah juga diharapkan menjadi penggerak untuk membangun sikap positif guru dalam bekerja seperti dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan untuk mengembangkan *softskill* dan *hardskill* supaya etos kerja guru dan komitmen guru semakin meningkat sehingga selaras dengan tujuan sekolah untuk tercapai. Kepala sekolah juga diharapkan pula dapat membimbing para guru secara terus menerus dan menampung segala ide maupun saran yang dapat diterapkan demi kemajuan sekolah dimasa yang akan datang.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan hanya berfokus pada hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi, sehingga diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa berkaitan dengan komitmen organisasi dapat meneliti dengan mengungkap variabel lain yang memiliki hubungan dan kontribusi terhadap komitmen organisasi. Variabel lain dapat diperoleh dari faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain berupa faktor demografis seperti usia, nilai kepribadian dan status pernikahan serta dapat juga dari pengalaman organisasi seperti *loyalty*, *job stress*, dan *goal consistency*. Beberapa faktor-faktor tersebut dapat dijadikan referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.).

Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.

Bukhari, S. W. H. (2018). The impact of job satisfaction and emotional intelligence on organizational commitment of university teachers of pakistan. *Journal of Marketing and Information Systems*, 1(1), 4–11. <https://doi.org/10.31580/jmis.v1i1.147>

Cahyadi, M. (2018). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT. sabina tirta utama samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 1–14. <http://ejournals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4682>

Dick, G. P. (2011). The influence of managerial and job variables on organizational commitment In the police. *Public Administration*, 89(2), 557–576. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2010.01874.x>

Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Social and Behavioral Sciences*, 229(1), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>

Hardi, S. F., & Rosyetti, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap komitmen serta kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi riau. *Jurnal Ekonomi*, 31(2), 46–55. [https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31\(2\).2788](https://doi.org/10.25299/kiat.2020.vol31(2).2788)

Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 17(2), 334–340. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.

Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence based approach*. McGraw Hill.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. . (1982).

Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. Academic Press.

- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra permata sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 2–9. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/13>
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational behavior: Human behavior at work.* McGraw Hill.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/mgs/article/view/477>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada dhl logistic di jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 51–59. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787>
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di pt x sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38442>
- Priansa, D. (2015). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.* Alfabeta.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru sma negeri 1 soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23–35. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/38271>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior.* Pearson Education.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian.* Alfabeta.
- Sukmana, U., & Kurniawan, L. A. (2020). Pengaruh kontrak psikologis dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru smk negeri kabupaten lampung barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1328. <https://doi.org/10.21009/jmp.07204>
- Wendra, B. N., Dewi, R. S., & Hidayatullah, M. S. (2019). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT. BAS. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 5–8. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/kog/article/view/1595>
- Widya, M., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada guru di yayasan “ x ” di surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–5. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/24409>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Perilaku komitmen organisasi.* CV Nas Media Pustaka.