

HUBUNGAN ANTARA ETOS KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT “X”

Atanasius Yudistira Putratama

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. atanasius.17010664084@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. sukawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Karyawan yang berkualitas merupakan harapan bagi setiap perusahaan. Selain harus memiliki kemampuan yang baik di bidangnya, seorang karyawan juga harus memiliki komitmen pada perusahaan agar mengurangi angka *turnover*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi dengan subjek karyawan PT “X”. Penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner dengan *skala likert*. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT “X”. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 110 orang dengan pembagian 30 sampel untuk *try out* dan 80 sampel untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun dan memiliki komitmen organisasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *spearman's rho* untuk menghitung uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat serta positif antara etos kerja dan komitmen organisasi. Hal ini diketahui berdasarkan nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,532 ($r_{hitung} > 0,185$) dan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT “X”. Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Selain itu, dalam penelitian ini diketahui pula bahwa etos kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 27,9% pada variasi komitmen organisasi karyawan di PT “X”.

Kata Kunci : Etos kerja, Komitmen organisasi, Karyawan

Abstract

Quality employees are the hope for every company. In addition to having good abilities in their fields, an employee must also have a commitment to the company in order to reduce turnover rates. This study aims to determine relationship between work ethic and organizational commitment with the subject of employees of PT "X". This study uses a questionnaire instrument with a Likert scale. The population of this research is all employees of PT "X". The sample in this study amounted to 110 people with the distribution of 30 samples for try out and 80 samples for research. The sampling technique used purposive sampling with the criteria of employees who have worked at least 1 year and have organizational commitment. Data analysis in this study used spearman's rho to calculate hypothesis testing. Based on the research results, it shows a significant and strong and positive relationship between work ethic and organizational commitment. This is known based on the value of the correlation coefficient with a value of 0.532 ($r_{count} > 0.185$) and a significance value of 0.00 ($p < 0.01$). That is, there is a relationship between work ethic and organizational commitment to employees at PT "X". The higher the work ethic, the higher the organizational commitment. In addition, in this study it is also known that work ethic provides an effective contribution of 27.9% on variations in employee organizational commitment at PT "X".

Key Word : Work Ethic, Organizational Commitment, Employee

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu sumber daya terpenting dari sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang baik agar tujuan bersama perusahaan dapat tercapai. Kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan bersama tak lepas dari peran para karyawannya.

Karyawan yang baik dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi yang benar sehingga perusahaan mampu merekrut karyawan – karyawan yang baik yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan sehingga dapat melaksanakan sebuah pekerjaan dengan baik dan lancar. Proses perekrutan ini mengandlakan kemampuan kerja seorang HRD agar dapat menyaring dan merekrut karyawan baru yang memiliki

kualifikasi dan kriteria sesuai dengan yang user inginkan. Seiring dengan berkembangnya jaman maka semakin banyak pula calon karyawan yang ingin bergabung dengan perusahaan tersebut sehingga penting bagi perusahaan untuk lebih selektif dalam memilih calon karyawan yang hendak bergabung apakah pantas atau tidak (Wendra dkk, 2019).

Seorang karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan baik sesuai dengan posisi yang didudukinya dan memberikan kontribusi terbaiknya untuk perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar dapat menunjang perusahaan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan karena tanpa adanya kontribusi dari karyawan perusahaan tidak dapat mencapai tujuan bersama perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen kerja tinggi terhadap suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap suatu organisasi akan melakukan sebuah pekerjaan secara optimal dan lebih bertanggung jawab (Wendra dkk, 2019). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat membantu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan. ciri ciri karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi menurut Mowday dkk (dalam Taurisa dan Ratnawati, 2012) yaitu : keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi dan kesiapan untuk bekerja dengan keras.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan menggunakan metode wawancara pada sepuluh orang karyawan di PT "X" menunjukkan beberapa permasalahan. Subjek pertama yaitu PY seorang karyawan pada level staf yang telah bekerja selama kurang lebih satu setengah tahun merasa dirinya loyal kepada perusahaan karena dengan bekerja di perusahaan tersebut, kebutuhan kebutuhannya dapat terpenuhi dan terdapat jenjang karir yang ditawarkan. Subjek kedua yaitu DA seorang karyawan ada level staf yang telah bekerja selama kurang lebih dua tahun merasa bahwa dirinya akan tetap bertahan di dalam organisasi tersebut sebab apabila keluar dari organisasi maka ia akan memulai dari awal lagi serta merasa bekerja merupakan kewajibannya. Subjek ketiga yaitu MH seorang karyawan pada level supervisor yang telah bekerja selama hampir tiga tahun merasa bahwa dirinya memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi tersebut karena dirinya ingin naik level dan menjadi pimpinan di organisasi tersebut dan apabila keluar maka ia akan kehilangan pencapaian yang telah

diraihinya selama ini. Ia juga merasa selama ini perusahaan sudah bersikap adil kepada karyawan sehingga tidak ada masalah. Subjek keempat yaitu AL seorang karyawan pada level staf yang telah bekerja selama setahun lebih merasa bahwa dirinya bertahan di dalam organisasi karena ia merasa saat ini mencari pekerjaan merupakan hal yang sulit sehingga ia harus mensyukuri pekerjaan yang diberikan kepadanya dan harus melakukan pekerjaannya. Ia telah yakin akan loyal kepada perusahaan tersebut. Subjek kelima ialah AG seorang karyawan pada level supervisor yang telah bekerja selama 1 tahun lebih merasa bahwa dirinya harus tetap bertahan di organisasi tersebut sebab dirinya merasa diperlakukan dengan adil dan merasa nyaman dengan suasana di dalam organisasi tersebut. Subjek keenam yaitu LC merupakan seorang karyawan pada level staf yang telah bekerja selama 2 tahun merasa dirinya harus bertahan di dalam organisasi sebab dirinya merasa betah bekerja di dalam organisasi tersebut. Dirinya merasa dengan bekerja di organisasi tersebut kebutuhan – kebutuhannya dapat terpenuhi. Subjek ketujuh ialah AE merupakan karyawan pada level staf yang telah bekerja selama 1 tahun lebih merasa dirinya harus bertahan dan bekerja di dalam organisasi tersebut karena merasa memiliki keterikatan dan kewajiban untuk tetap bekerja disana. Organisasi tersebut telah memberikan kesempatan kerja kepadanya dan dirinya merasa harus bekerja dan mengabdikan diri kepada organisasi tersebut. Subjek kedelapan ialah MA merupakan seorang karyawan pada level staf yang telah bekerja selama satu tahun merasa dirinya harus tetap bertahan di dalam organisasi tersebut karena merasa bekerja merupakan sebuah kewajiban dan harus mengabdikan diri kepada organisasi tersebut. Subjek kesembilan ialah OP merupakan seorang karyawan pada level staf yang telah bekerja selama satu tahun merasa bahwa dirinya harus dapat bertahan di dalam organisasi tersebut karena memiliki ikatan untuk tetap bekerja di dalam organisasi yang telah memberikan kesempatan bekerja untuk dirinya. Subjek terakhir yaitu DY seorang karyawan pada level staf yang telah bekerja selama dua tahun merasa dirinya sanggup bertahan di dalam organisasi tersebut sebab ia merasa saat ini sangat sulit untuk mencari pekerjaan lain sehingga ia harus mampu bertahan di organisasi tersebut. Dirinya merasa dapat menerima nilai nilai yang dimiliki perusahaan tersebut seperti jam pulang yang sedikit malam dan siap untuk bekerja keras agar dapat naik level atau naik gaji. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan maka dapat diketahui pada PT "X" terdapat sebuah fenomena

mengenai komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT “X” yang menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen organisasi yang positif. Rata – rata karyawan betah dan nyaman dengan pekerjaannya saat ini. Oleh karena itu, komitmen organisasi pada PT “X” ini penting untuk diteliti dalam mengetahui tingkatan dan faktor yang mempengaruhinya. Melalui hasil dari penelitian yang dilakukan maka diharapkan mampu memberikan manfaat bagi PT “X” baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sebuah keadaan seorang karyawan yang memihak sebuah organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan statusnya sebagai anggota dalam organisasi tersebut (Luthfia dkk, 2017). Robbins dan Judge (dalam Luthfia dkk, 2017) menyebutkan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada sebuah pekerjaan tertentu seorang individu. Komitmen organisasi yang tinggi artinya individu tersebut memihak pada organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai tingkat keterlibatan karyawan di dalam organisasi (Kristanto, 2015). Komitmen organisasi merupakan keinginan dari dalam diri karyawan untuk menjadi satu bagian dalam keanggotaan sebuah organisasi. Ruiz-Palomo dkk(2020) menjelaskan komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran identifikasi karyawan dengan tujuan organisasi. Machado dkk(2018) menyebutkan komitmen organisasi merupakan sebuah hubungan psikologis yang saling mempertahankan antara karyawan dan organisasi. Menurut Rego & Pina E Cunha(2018) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang menjadi ciri hubungan organisasi dengan karyawan. Komitmen organisasi akan mengurangi kemungkinan karyawan akan meninggalkan sebuah organisasi.

Menurut Meyer dan Allen(1991) menjelaskan terdapat tiga aspek komitmen organisasi yaitu yang pertama komitmen afektif Mengacu pada identifikasi, ketertarikan emosional dan keterlibatan karyawan pada sebuah organisasi. Seorang karyawan mengidentifikasi dirinya loyal terhadap organisasi tersebut. Komitmen afektif akan menjadi lebih kuat apabila harapan dan kebutuhan dasarnya dapat terpenuhi didalam organisasi.. Menjelaskan mengenai seberapa jauh karyawan terikat, mengenal dan terlibat secara emosi pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif kuat akan tetap bekerja

dalam organisasi tersebut karena karyawan tersebut memang ingin melakukannya, setuju dengan organisasi tersebut, merasa organisasi tersebut adil dalam memperlakukan mereka, karyawan tersebut merasa penting dan berkompeten untuk berada di organisasi tersebut. Yang kedua ialah komitmen normatif. Berkaitan dengan adanya perasaan wajib untuk tetap berada di dalam sebuah organisasi karena mereka merasa bahwa hal tersebut benar dan harus dilakukan. Menunjukkan seberapa jauh seseorang secara psikologis terikat menjadi bagian sebuah organisasi. Komitmen normatif dipengaruhi oleh beberapa aspek antara lain bentuk peran seseorang, sosialisasi awal dan pengalaman organisasinya. Keterkaitan kuat antara komitmen dan pemberdayaan disebabkan karena terdapat keinginan dan kesediaan karyawan dalam sebuah organisasi untuk diberdayakan dengan diberikan berbagai tanggung jawab dan tantangan. Komitmen normatif berhubungan dengan perasaan – perasaan mengenai kewajiban pekerjaan yang harus diberikan kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi tetap menjadi anggota organisasi dengan alasan mereka harus melakukan hal tersebut. Komitmen ini berdasarkan pada norma – norma yang terdapat di dalam diri karyawan berisi keyakinan individu akan tanggungjawab kepada organisasi. Karyawan merasa harus bertahan di dalam organisasi dikarenakan loyalitas dan disebabkan oleh nilai – nilai moral yang dimiliki oleh para karyawan secara personal. Dan yang ketiga komitmen kontinuitas menjelaskan tentang persepsi karyawan mengenai kerugian yang akan diterima apabila karyawan tersebut meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen kontinuitas yang tinggi akan terus bergabung dalam sebuah organisasi karena mereka membutuhkan organisasi tersebut. Komitmen kontinuitas didasarkan pada kebutuhan rasional yang terbentuk atas dasar untung – rugi dan dengan mempertimbangkan apa yang harus dikorbankan jika menetap pada sebuah organisasi. Kunci dari komitmen kontinuitas ialah kebutuhan untuk bertahan.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Umam, 2018) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah gender, status pernikahan, usia, kebutuhan berprestasi, pengalaman kerja, persepsi individu tentang kompetensinya, tingkat pendidikan dan etos kerja. Selain itu menurut Cahyadi(2018) etos kerja berkaitan dengan komitmen organisasi karena komitmen organisasi dipengaruhi oleh etos kerja. Komitmen organisasi yang baik tidak lepas kaitannya dengan etos kerja yang baik juga.

Etos kerja merupakan keadaan ketika seseorang melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik (Prasada dkk, 2020). Menurut Cahyadi(2018) etos kerja yang dimiliki seseorang erat kaitannya dengan perilaku, kepribadian dan karakter dari individu tersebut. Menurut Sinamo (dalam Bawelle dan Sepang, 2016) etos kerja merupakan seperangkat perilaku yang berdasar pada kerjasama yang ketel, keyakinan yang teguh dan disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja.

Menurut Sinamo (dalam Hadiansyah dan Yanwar, 2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang positif dan memiliki mutu tinggi yang berasal dari kesadaran dan keyakinan kuat pada pandangan yang sehat. Konsep utama dari kerja itu sendiri mencakup idealisme yang menjadi dasar dari konsep kerja, nilai nilai yang menggerakkan, prinsip prinsip yang menentukan, standar – standar yang hendak dicapai dan sikap sikap yang ditampilkan termasuk didalamnya kode etik individu, moral dan perilaku.

Berdasarkan definisi dari berbagai sumber diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sebuah pandangan tentang cara seseorang melakukan pekerjaan mengikuti sistem nilai yang berlaku. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian serta cara mengekspresikan, meyakini, memandang dan memaknai sesuatu dan mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Menurut Miller dkk (2002) aspek aspek dari etos kerja ialah sentralitas kerja, kemandirian, bekerja keras, kenyamanan, moralitas, menunda untuk bersantai dan membuang – buang waktu. Sentralitas kerja merupakan sikap percaya pada pekerjaan, melakukan kegiatan demi pekerjaan dan menyadari pentingnya pekerjaan. Kemandirian mengacu pada kepercayaan dan keinginan untuk berjuang untuk meraih kemerdekaan dalam pekerjaan sehari – hari. Kerja keras ialah kepercayaan pada kebajikan kerja keras. Kenyamanan mengacu pada sikap rekreasi dan keyakinan pada pentingnya aktivitas non-kerja. Moralitas meliputi percaya pada keberadaan eksistensial yang adil dan bermoral. Menunda untuk bersantai berfokus pada orientasi jangka panjang untuk masa depan dan tidak terlalu mementingkan hadiah namun mengedepankan proses. Menyia – nyai waktu merupakan sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu secara aktif dan produktif.

Berdasarkan dari pengamatan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa karyawan pada PT X

menunjukkan aspek aspek etos kerja. Mereka menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri sehingga percaya bahwa apa yang mereka kerjakan baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Mereka memiliki keinginan untuk dapat meraih impian mereka dengan bekerja dan percaya bahwa mereka dapat mewujudkannya dengan kemampuan yang mereka miliki. Mereka percaya bahwa impian mereka dapat dicapai dengan bekerja keras. Waktu luang yang mereka miliki seperti ketika jam istirahat mereka gunakan untuk hal hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan seperti makan. Karyawan di perusahaan tersebut terkadang suka meninggalkan barang seperti telfon genggam mereka di atas meja saat ingin ke toilet misalnya dan hal tersebut tidak masalah karena mereka menjunjung tinggi moral dan tidak mengambil sesuatu yang bukan milik mereka. Barang barang yang mereka gunakan juga tidak semua baru dan bagus namun yang penting dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Hal tersebut mereka lakukan karena uang yang mereka miliki digunakan untuk keperluan yang lebih penting seperti asuransi untuk di masa depan. Beberapa karyawan mengaku tidak terlalu sering minum meskipun di kantor tersebut disediakan fasilitas mesin kopi dan teh. Hal tersebut dikarenakan mereka tidak ingin terlalu sering ke toilet karena jaraknya yang lumayan jauh dan akan membuang banyak waktu.

Berikut beberapa penelitian yang memiliki kesamaan tema namun terdapat perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan diantaranya yang pertama yaitu penelitian yang dilakukan Farisul Adab dan Wahibur Rokhman pada tahun 2015 dengan judul Pengaruh etika kerja Islam terhadap komitmen organisasi, retensi karyawan dan produktivitas (Adab dan Rokhman, 2015). yang menghasilkan bukti bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di UKM tenun ikat troso pecangaan Jepara. Etika kerja Islam yang dilakukan karyawan dapat dirasakan sehingga meningkatkan loyalitas pada organisasi melalui komitmen organisasi yang tinggi. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian yang akan dilakukan, peneliti tidak menggunakan etika kerja sebagai variabel bebas namun peneliti lebih memilih menggunakan etos kerja karena sesuai dengan permasalahan yang peneliti temukan di lapangan. Penelitian kedua dilakukan oleh Dodi Prasada, Denok Sunarsi dan Arga Teriyan pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi terhadap

Komitmen Organisasi pada DHL Logistic di Jakarta (Prasada dkk, 2020). hasil dari penelitian tersebut ialah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan memiliki hubungan yang kuat. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. etos kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan memiliki hubungan yang kuat. perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan ialah pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan satu variabel X berupa etos kerja. Penelitian ketiga dilakukan oleh Putri Mauliza, Rusli Yusuf dan T. Roli Ilhamsyah pada tahun 2016 dengan judul Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh (Mauliza dkk, 2017). Hasil dari penelitian tersebut ialah etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara simultan dan parsial. Perbedaan antara penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu pada penelitian yang akan dilaksanakan ini hanya menggunakan etos kerja sebagai variabel X. Penelitian keempat dilakukan oleh Bayu Nur Wendra, Rooswita Santia Dewi dan M Syarif Hidayatullah pada tahun 2019 dengan judul Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT BAS (Wendra dkk, 2019). hasil dari penelitian tersebut ialah adanya hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan PT BAS. Dengan demikian semakin rendah etos kerja karyawan maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dan sebaliknya. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT BAS. Sumbangan efektif etos kerja dengan komitmen organisasi sebesar 6,4% dan sisanya 93,6% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar etos kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu pada penelitian yang akan dilakukan, subjek yang digunakan bukan merupakan karyawan PT BAS. Penelitian kelima dilakukan oleh Muhammad Cahyadi pada tahun 2018 dengan judul Hubungan etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan (Cahyadi, 2018). hasil dari penelitian tersebut ialah terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan PT Sabina Tirta Utama Samarinda. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan ialah pada penelitian

yang akan dilakukan, peneliti tidak menggunakan karyawan PT Sabina Tirta Utama sebagai subjek.

METODE

Metode penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang digunakan untuk mengetahui suatu hubungan antara dua variabel atau lebih. Jannah (2018) menjelaskan metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data – data penelitian berbentuk angka. Setelah mengumpulkan data – data kemudian menganalisis menggunakan perhitungan statistik tertentu untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan. Etos kerja dapat didefinisikan sebagai pandangan tentang cara seseorang meyakini, memaknai, memandang dan melakukan sebuah pekerjaan mengikuti sistem nilai yang berlaku untuk mendapatkan hasil yang optimal. Etos kerja dapat diketahui dan diukur menggunakan skala yang dibuat berdasarkan indikatornya yaitu adanya tanggung jawab, kesadaran, kemauan, semangat dan kedisiplinan seseorang dalam bekerja. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keinginan dari dalam diri seseorang untuk menjadi bagian dalam keanggotaan dan terikat di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Komitmen organisasi dapat diketahui dan diukur menggunakan skala yang dibuat berdasarkan indikatornya yaitu adanya kesesuaian antara nilai yang dianut perusahaan dengan nilai yang dianut karyawan, keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan dan bersedia mengabdikan diri untuk perusahaan. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek aspek menurut Meyer & Allen (1991) meliputi Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kontinuitas dan etos kerjayang disusun berdasarkan aspek – aspek menurut Miller dkk(2002) meliputi sentralitas kerja, kemandirian, bekerja keras, kenyamanan, moralitas, menunda untuk bersantai dan membuang – buang waktu sebagai teknik pengumpulan data. Instrumen yang digunakan berupa kuisioner dan kemudian disebarakan kepada subjek yang memenuhi karakteristik yang ditentukan melalui *google form*. Skala yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban meliputi Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu – Ragu (R), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penelitian akan dilakukan di PT. “X”. Perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa pengiriman barang yang terletak di Kota Sidoarjo, Jawa Timur.

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT “X” yang bekerja pada divisi operasional, HR Legal, *Finance, Accounting, General Support* dan *Marketing* berjumlah sekitar 200 orang. Sampel penelitian menurut Jannah(2018) yaitu bagian dari populasi penelitian yang akan menjadi subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposivesampling*. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara memberikan ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Ciri khusus dari penelitian ini adalah karyawan aktif yang telah bekerja minimal 1 tahun di PT “X”. Sampel pada penelitian ini sekitar 110 orang dengan pembagian 30 sampel untuk *try out* dan 80 sampel untuk penelitian. Variabel terikat pada penelitian ini ialah komitmen organisasai. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Etos kerja.

Penelitian ini menggunakan uji validitas *product moment pearson* dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Uji validitas menurut Jannah(2018) digunakan untuk mengukur derajat keabsahan atau derajat ketetapan dari sebuah hasil penelitian. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *alpha cronbach* dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki 5 aitem yang tidak valid dengan nilai yang bergerak dari -0,326 hingga 0,243. Sedangkan untuk variabel komitmen organisasi hanya terdapat satu aitem yang tidak valid dengan nilai -0,226. Masing-masing uji validitas yang dilakukan menggunakan dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai r tabel dimana aitem dianggap valid bila nilainya di atas r tabel sejumlah dari subjek *try out* 30 orang yaitu 0,361. Hasil reliabilitas dari kedua variabel pada penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi yaitu 0,879 pada variabel etos kerja dan 0,807 pada variabel komitmen organisasi. Kedua hasil reliabilitas ini memiliki nilai yang diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan telah reliabel.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogrov smirnov* dengan bantuan program SPSS. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila taraf signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0.05$). Uji linieritas dalam penelitian ini akan menggunakan *anova* dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Penyebaran data dapat dikatakan linier apabila hasil uji lineritas memiliki nilai probabilitas 0.05 dan begitu juga sebaliknya. Uji

hipotesis menggunakan korelasi sederhana *product moment pearson* untuk mengkonfirmasi analisis data yang telah dilakukan dan menentukan diterima atau tidaknya hipotesis yang telah dirancang menggunakan aplikasi SPSS 25.0 *for windows* untuk mengetahui mengenai hubungan antara etos kerja (x) dengan komitmen organisasi (y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subjek pada penelitian ini berjumlah 110 orang karyawan PT “X” yang dibagi menjadi dua bagian yaitu 30 orang sebagai subjek *try out* dan 80 orang menjadi subjek penelitian. 110 orang subjek penelitian merupakan karyawan PT “X” dari beberapa divisi yang telah bekerja minimal satu tahun di PT “X”. Subjek yang digunakan untuk *try out* sebanyak 30 orang yang terdiri dari 13 orang perempuan dan 17 orang laki – laki dengan rentang usia antara 23 hingga 60 tahun. Sedangkan subjek penelitian sebanyak 80 orang yang terdiri dari 37 orang perempuan dan 43 orang laki – laki dengan rentang usia antara 21 tahun hingga 59 tahun.

Hasil analisa deskriptif dari penelitian yang dilakukan pada 80 subjek ini dapat disimak pada tabel uji statistik deskriptif sebagai berikut.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	SD
ETOS KERJA	80	70	113	96,20	8,538
KOMITMEN ORGANISASI	80	32	47	37,55	2,972

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa terdapat nilai minimum, maximum, mean dan standart deviasi dari kedua variabel tersebut. Nilai dari variabel etos kerja pada penelitian ini dengan total responden (N) sebanyak 80 orang karyawan memiliki nilai minimum sebesar 70 dan nilai maximum sebesar 113. Rata – rata nilai dari variabel etos kerja memiliki nilai sebesar 96,20 yang menghasilkan nilai standart deviasi sebesar 8,538. Sedangkan variabel komitmen organisasi dengan total responden (N) sebanyak 80 orang karyawan memiliki nilai minimum sebesar 32 dan nilai maximum sebesar 47. Rata – rata nilai dari variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar 37,55 yang menghasilkan nilai standart deviasi sebesar 2,972. Hasil penjabaran dari nilai kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata – rata dari variabel etos kerja dengan nilai 96,20 lebih besar

daripada nilai rata – rata pada variabel komitmen organisasi dengan nilai 37,55. Hal tersebut menunjukkan bahwa etos kerja lebih tinggi jika dibandingkan dengan komitmen organisasi. Dari hasil ini dapat diketahui bahwa nilai rata – rata dari kedua variabel etos kerja dan komitmen organisasi lebih besar jika dibandingkan dengan nilai standart deviasi dari kedua variabel etos kerja dan komitmen organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan komitmen organisasi memiliki data yang bervariasi. Namun, sebaran data pada variabel etos kerja lebih bervariasi jika dibandingkan dengan sebaran data pada variabel komitmen organisasi . Hal tersebut dapat dilihat dari nilai standart deviasi pada variabel etos kerja sebesar 8,538 lebih tinggi daripada nilai standart deviasi pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 2,972.

Berikutnya uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kormoglov smirnov test* dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Pada uji normalitas, data dikatakan normal jika dara tersebut memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) sedangkan jika nilai signifikansi data kurang dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data dikatakan tidak normal. Uji normalitas dari variabel etos kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ETOS KERJA	KOMITMEN ORGANISASI
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	96,20	37,55
	Std. Deviation	8,538	2,972
Most Extreme Differences	Absolute	,082	,099
	Positive	,039	,099
	Negative	-,082	-,087
Test Statistic		,082	,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,051 ^c
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *kolmogorof-smirnov* terlihat bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja dan komitmen organisasi masing-masing sebesar 0,200 dan 0,051. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$)

maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data masing-masing variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Data yang berdistribusi normal didapat dari subjek penelitian dan dapat mewakili populasi dari subjek penelitian tersebut.

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *anova table*. Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi. sebuah penelitian dapat dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 ($p > 0,05$). Jika nilai signifikansi dibawah 0,05 ($p < 0,05$) maka hubungan antara variabel etos kerja dan komitmen organisasi kurang dapat dijelaskan menggunakan model linear. Penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 25.0 *for windows* untuk menghitung uji linearitas. Hasil dari uji linearitas dari variabel etos kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Etos Kerja*	0,015	Tidak Linier
Komitmen Organisasi		

Jika nilai *Deviation from linearity Sig.* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan signifikan antara variabel etos kerja dan komitmen organisasi. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear dan signifikan antara variabel etos kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan hasil dari tabel uji linearitas pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0,015 yang berarti kurang dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh tidak linear.

Tabel 4. Uji Hipotesis

		ETOS KERJA	KOMITMEN ORGANISASI
Spearman's rho	ETOS KERJA	1,000	,523**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	80	80
KOMITMEN ORGANISASI	KOMITMEN ORGANISASI	,523**	1,000
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan uji asumsi yang telah diperoleh kurang memenuhi persyaratan yaitu data yang diperoleh tidak linear, maka uji hipotesis dilakukan

dengan *Spearman's rho*. Nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan 0,000 ($p < 0,01$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel etos kerja dan komitmen organisasi. nilai *correlation coefficient* menunjukkan 0,532 ($r_{hitung} > 0,185$) yang artinya adanya hubungan yang positif dan kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT "X". Selain itu terdapat pula hasil yang menunjukkan bahwa terdapat sumbangan efektif dari etos kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 27,9%. Hal ini memberikan arti bahwa sebanyak 27,9% bagian komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh etos kerja.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini untuk melihat mengenai hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan PT "X". Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala etos kerja dan skala komitmen organisasi sebagai alat ukur. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada poin sebelumnya, nilai rata – rata pada kedua skala menunjukkan 96,20 untuk variabel etos kerja dan 37,55 untuk variabel komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel etos kerja lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi. Artinya etos kerja karyawan di PT "X" lebih tinggi daripada komitmen organisasi pada tempatnya bekerja. Berdasarkan hal ini pula dapat menjadi penyebab adanya hubungan yang kuat antara etos kerja dengan komitmen organisasi. Nilai koefisien korelasi yang ditunjukkan sebesar 0,532 dengan nilai signifikansi 0,00, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan, kuat, dan positif.

Hubungan yang kuat dan positif antara etos kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di PT "X" dapat disebabkan karena adanya etos kerja dan komitmen organisasi keseluruhan karyawan yang tinggi. Selain itu, hubungan yang kuat antar variabel dari penelitian ini juga dapat disebabkan karena nilai rata-rata dari etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasinya, meskipun keduanya sama-sama tinggi. Hubungan yang kuat juga dapat dilihat dari variasi data yang diperoleh dimana etos kerja lebih bervariasi dibandingkan dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan gambaran mengenai keadaan psikologis individu yang berkaitan dengan posisinya sebagai karyawan pada organisasi

tempatnya bekerja sehingga dapat memberikan pengaruh pada menetap atau tidaknya pada satu organisasi (Meyer & Allen, 1991). Komitmen organisasi yang baik dari seorang karyawan dapat ditunjukkan dari absensi yang baik, patuh pada ketentuan dari organisasi tanpa adanya paksaan dan memiliki keinginan yang rendah untuk berpindah tempat bekerja (Pratama & Izzati, 2021). Karyawan yang berkomitmen pada perusahaannya merupakan individu yang mampu untuk mengikuti segala kegiatan organisasi dengan apapun kondisinya, sedangkan karyawan yang tidak memiliki komitmen dapat ditunjukkan dari keinginannya untuk meninggalkan organisasi dengan perlahan-lahan tidak mengikuti kegiatan organisasi (Firnanda & Budiani, 2019)

Komitmen organisasi dapat dijelaskan melalui dimensi-dimensi yang terdapat di dalamnya seperti *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Meyer & Allen, 1991). Meyer & Allen (1991) menjelaskan *affective commitment* mengacu kepada keterikatan emosional antara karyawan dan identifikasi keterlibatannya dalam organisasi. karyawan dengan *affective commitment* kuat akan melanjutkan pekerjaan dalam organisasi karena mereka ingin melakukannya. Meyer & Allen (1991) menjelaskan bahwa anteseden *affective commitment* pada umumnya dapat dibedakan menjadi empat kategori yaitu karakteristik pribadi, pengalaman kerja, karakteristik struktural, dan karakteristik pekerjaan. Meskipun karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan telah dikaitkan dengan komitmen organisasi, hubungan antara keduanya tidak kuat dan tidak konsisten bahkan ketika hubungan tersebut diamati, tidak dapat ditafsirkan dengan tegas. Hubungan antara karakteristik demografis dan komitmen organisasi akan menghilang ketika imbalan kerja dan nilai kerja dikontrol. Adanya disposisi pribadi seperti kebutuhan berafiliasi, kebutuhan untuk berprestasi, *locus of control* dan minat dalam bekerja berkorelasi dengan komitmen organisasi. hal ini memungkinkan bahwa karyawan berbeda dalam memiliki kecenderungan untuk berkomitmen ke sebuah organisasi secara efektif. Individu yang memiliki pengalaman kompatibel harus memiliki sikap kerja yang lebih positif daripada mereka yang pengalamannya kurang kompatibel.

Continuance commitment mengacu pada kesadaran akan biaya – biaya yang terkait apabila meninggalkan organisasi. Karyawan dengan *continuance commitment* yang kuat akan tetap berada

di organisasi karena mereka perlu melakukannya. *Continuance commitment* mencerminkan pengakuan akan biaya – biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. segala sesuatu yang akan meningkatkan biaya yang dirasakan dapat dianggap sebagai sebuah anteseden. Anteseden yang paling sering dipelajari ialah taruhan akan investasi dan ketersediaan alternatif pilihan. Komitmen terhadap suatu tindakan akan berkembang saat seseorang membuat sebuah taruhan yang akan hilang jika tindakan tersebut dihentikan. Taruhan ini dapat berupa bermacam bentuk dan dapat terkait dengan pekerjaan atau tidak. Contohnya ancaman membuang – buang waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mendapat keterampilan yang tidak dapat dialihkan, kehilangan manfaat atas keterampilan tersebut, melepaskan hak istimewa dalam hal senioritas, dapat mengganggu hal pribadi dan keluarga, dapat dianggap sebagai biaya potensial untuk keluar dari perusahaan (Meyer & Allen, 1991)

Normative commitment merupakan cerminan perasaan wajib untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi merasa bahwa mereka harus terus berada di organisasi. literatur mengenai perkembangan *normative commitment* hingga saat ini lebih bersifat teoritis daripada empiris. Perasaan untuk tetap berada di dalam organisasi dapat dihasilkan melalui internalisasi tekanan normatif yang diberikan pada individu sebelum bergabung ke dalam organisasi. *normative commitment* juga dapat berkembang ketika organisasi memberi karyawan “hadiah di muka” atau memberikan imbalan yang signifikan atas hasil kerja. Bentuk investasi ini dari pihak organisasi dapat menciptakan ketidakseimbangan dalam hubungan antara karyawan dengan organisasi dan menyebabkan karyawan merasa memiliki kewajiban untuk membalas dengan cara bekerja untuk organisasi sampai hutang yang dirasa telah dilunasi (Meyer & Allen, 1991).

Komitmen organisasi yang baik pada karyawan dapat ditandai dari keinginan karyawan yang kuat untuk tetap berada pada perusahaan tersebut dan dapat menerima tujuan serta nilai organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi secara sadar dapat memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan (Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Adanya komitmen organisasi pada karyawan merupakan suatu hal yang penting karena hal tersebut dapat memicu individu untuk menjadi lebih berkontribusi pada perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi dari karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai setiap tujuannya.

Hasil pada penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hamid, Hakim, dan Shaleha (2021) yang menyebutkan bahwa terdapat etos kerja yang secara langsung dan positif mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi yang meningkat sejalan dengan adanya etos kerja yang meningkat pula. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menunjukkan adanya suatu daya dari individu yang mampu mengidentifikasi dirinya dalam suatu bagian organisasi berdasarkan kontribusi yang diberikan.

Pada penelitian ini disebutkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan di PT “X” termasuk tinggi dengan nilai rata-rata 37,55. Hal ini diketahui berdasarkan jumlah aitem dalam skala sebanyak 11 aitem maka menunjukkan bahwa rata-rata subjek penelitian memberikan penilaian setuju pada setiap pernyataan yang diberikan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat mengeluarkan usaha yang lebih dalam melakukan pekerjaannya untuk menunjukkan sikap positif pada perusahaan tempatnya bekerja (Cahyadi, 2018). Komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan dapat ditunjukkan melalui sikap kerja yang penuh perhatian pada setiap tugas-tugasnya, bertanggung jawab, dan begitu loyal pada perusahaan tempatnya bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadikan karyawan lebih peduli terhadap perusahaan sehingga mampu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik.

Komitmen organisasi pada karyawan dapat muncul karena beberapa hal yang mempengaruhi di dalamnya. Beberapa faktor tersebut dapat berupa karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Karakteristik individu yang dimaksud dalam hal ini yaitu secara demografis meliputi usia, gender, pendidikan dan masa kerja. Selain itu, dalam karakteristik individu juga terdapat disposisional seperti kepribadian, nilai, motivasi berprestasi, etos kerja dan efikasi diri. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa salah satu faktor dari komitmen organisasi yaitu etos kerja (Meyer & Allen, 1991). Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa etos kerja merupakan faktor dari komitmen organisasi (Cahyadi, 2018; Hadiansyah & Yanwar, 2015; Hamid & Shaleha, 2021; Luthfia dkk, 2017; Mauliza dkk, 2017; Munjasari & Izzati, 2021; Prasada dkk, 2020).

Etos kerja merupakan perilaku kerja positif dan memiliki mutu tinggi yang berasal dari kesadaran dan keyakinan kuat pada pandangan yang

sehat (Prasada et al., 2020). Etos kerja juga dapat dikatakan sebagai sebuah pandangan tentang cara seseorang melakukan pekerjaan mengikuti sistem nilai yang berlaku. Melalui etos kerja, individu dapat mengekspresikan, meyakini, memandang dan memaknai sesuatu dan mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Hasil dari penelitian yang dilakukan kali ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan pada PT "X" termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai rata-rata pada variabel etos kerja yang tinggi yaitu 96,20. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari 31 aitem dalam skala etos kerja, maka dapat diketahui bahwa subjek banyak memberikan pilihan jawaban pada setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT "X" banyak yang merasa setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam skala etos kerja. Artinya, karyawan di PT "X" menunjukkan etos kerja yang tinggi.

Etos kerja dapat berfungsi untuk membentuk suatu tatanan perilaku dan karakter dari karyawan sehingga mampu menjadi prinsip dan direfleksikan dalam setiap pekerjaannya (Cahyadi, 2018). Etos kerja sudah seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan. Hal ini dapat memberikan dampak yang positif, tidak hanya pada diri karyawan tersebut, namun juga pada peningkatan perusahaan. Dorongan untuk memunculkan etos kerja pada diri karyawan dapat dilakukan oleh siapa saja, termasuk salah satunya oleh pimpinan dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, setiap pihak yang ada dalam suatu perusahaan diharapkan untuk mampu mendukung dan memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Etos kerja dapat dijelaskan melalui gambaran aspek yang mendasarinya. Menurut Miller dkk (2002) aspek aspek dari etos kerja diantaranya: 1) Sentralitas kerja, merupakan sikap percaya pada pekerjaan, melakukan kegiatan demi pekerjaan dan menyadari pentingnya pekerjaan. 2) Kemandirian, dimana hal ini mengacu pada kepercayaan dan keinginan untuk berjuang untuk meraih kemerdekaan dalam pekerjaan sehari – hari. 3) Kerja keras, sebagai suatu kepercayaan pada kebajikan kerja keras. 4) Kenyamanan, berupa sikap rekreasi dan keyakinan pada pentingnya aktivitas non-kerja. 5) Moralitas, meliputi percaya pada keberadaan eksistensial yang adil dan bermoral. 6) Menunda untuk bersantai, dapat dilakukan dengan berfokus pada orientasi jangka panjang untuk masa depan dan tidak terlalu mementingkan hadiah namun mengedepankan

proses. 7) Tidak membuang-buang waktu, merupakan sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu secara aktif dan produktif.

Etos kerja yang tinggi merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu lingkungan organisasi. Melalui etos kerja yang tinggi, seseorang dapat bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaannya. Hal ini dapat menjadikan individu yang memiliki etos kerja tinggi merupakan seseorang yang memiliki kualitas bagus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, etos kerja yang tinggi dari karyawan juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui kinerja dari karyawan yang mampu bekerja secara optimal.

PENUTUP

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka menunjukkan hubungan yang signifikan dan kuat serta positif antara etos kerja dan komitmen organisasi. Hal ini diketahui berdasarkan nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,532 ($r_{hitung} > 0,185$) dan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,01$). Artinya, terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT "X". Semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Selain itu, dalam penelitian ini diketahui pula bahwa etos kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 27,9% pada variasi komitmen organisasi karyawan di PT "X".

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian

Kepada subjek penelitian yang merupakan karyawan di PT "X" diharapkan untuk lebih meningkatkan komitmen organisasi dalam dirinya. Salah satunya dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan dan pengembangan diri yang sesuai dengan visi dan misi organisasi (Nuryanti et al., 2020) sehingga mampu memberikan pengetahuan serta wawasan yang lebih luas mengenai komitmen organisasi. Selain itu, kepada subjek penelitian diharapkan pula untuk terus mempertahankan dan meningkatkan etos kerja yang dimiliki dengan cara lebih semangat dalam bekerja, disiplin dalam menjalankan tugas, memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas (Rahmi, 2019) sehingga mampu memberikan dampak positif dalam banyak hal.

2. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan yaitu hendaknya perusahaan memberikan fasilitas yang lebih banyak kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan komitmen organisasi (Nuryanti et al., 2020). Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja baik, sehingga hal ini dapat menjadi contoh bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kinerja serta komitmennya pada perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat peneliti sampaikan yaitu diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih inovatif lagi dalam meneliti mengenai komitmen organisasi. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi secara lebih mendalam dan luas. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbanyak variabel yang digunakan. Selain itu, juga dapat dilakukan melalui metode penelitian yang berbeda seperti menggunakan metode kualitatif. Serta dapat melakukan penelitian serupa dengan subjek yang berbeda dan variabel X yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adab, F., & Rokhman, W. (2015). Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan Dan Produktivitas. *Equilibrium*, 3(1), 48–61.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna. *Jurnal Emba*, 4(5), 353–361. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>
- Cahyadi, M. (2018). *Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. 6(4), 580–588.
- Firnanda, W. S., & Budiani, M. S. (2019). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2).
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ae. *Jurnal Al-Azhar Indonesia*, 3(2), 150–158.
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–215.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Kristanto, H. (2015). *Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. 17(1), 86–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86>
- Luthfia, S. M., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Riset Manajemen*, 90–100.
- Machado, C., Ramalho, D., Paula, S. L. De, Maria, L., & Oliveira, B. De. (2018). Organizational Commitment , Job Satisfaction And Their Possible Influences On Intent To Turnover. *Revista De Gestao*, 25(1), 84–101. <https://doi.org/10.1108/Rege-12-2017-008>
- Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. R. (2017). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2(2), 185–200. <https://doi.org/10.24815/jped.v2i2.6693>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management*, 1(1), 61–89. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- 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, 451–489. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru Smk Swasta X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–13.

- Nuryanti, Y., Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Fauji, A., Gazali, & Asbari, M. (2020). Meningkatkan Komitmen Organisasional Dosen: Analisis Pengaruh Kepemimpinan Perguruan Tinggi Dan Kepuasan Intrinsik & Ekstrinsik Dosen. *Edupscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 561–581. <https://ummaspul.E-Journal.Id/Edupscouns/Article/View/551>
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dhl Logistic Di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51–59. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i1.6787>
- Pratama, F., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–12.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Produksi Bagian Circular Loom Di Pt X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55.
- Rahmi, S. (2019). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Tenaga Kependidikan Di Sma N 2 Lhoknga Aceh Besar. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 183–197. <https://doi.org/10.14421/Manageria.2019.42-01>
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2018). Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal Of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Ruiz-Palomo, D., León-Gómez, A., & García-Lopera, F. (2020). Disentangling Organizational Commitment In Hospitality Industry: The Roles Of Empowerment, Enrichment, Satisfaction And Gender. *International Journal Of Hospitality Management*, 90(June), 102637. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102637>
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- 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.