

## Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Produksi

### *Relationship Between Job Satisfaction and Work Ethic with Organizational Commitment in Production Employees*

**Arlinda Febriyanti**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [arlinda.20018@mhs.unesa.ac.id](mailto:arlinda.20018@mhs.unesa.ac.id)

**Umi Anugerah Izzati**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [umianugerah@unesa.ac.id](mailto:umianugerah@unesa.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 110 karyawan tetap pada bagian produksi. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan konsep teori kepuasan kerja, etos kerja dan komitmen organisasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil dari analisis data didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) dan nilai taraf korelasi ( $r$ ) sebesar 0,713. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni terdapat hubungan antara variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Semakin tinggi kepuasan kerja dan etos kerja pada karyawan, maka komitmen organisasi yang dimilikinya juga akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja dan etos kerja pada karyawan, maka semakin rendah pula komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.

**Kata kunci :** Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Komitmen Organisasi, Karyawan

#### Abstract

*This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work ethic with organizational commitment in production employees. The method used in this research is quantitative method with research subjects as many as 110 permanent employees in the production department. The instrument in this study used a scale developed by the researcher based on the theoretical concepts of job satisfaction, work ethic and organizational commitment. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the significance value is 0.000 ( $p < 0.05$ ) and the correlation level value ( $r$ ) is 0.713. So that the hypothesis in this study is accepted, namely that there is a relationship between job satisfaction and work ethic variables with organizational commitment in production employees. The higher job satisfaction and work ethic in employees, the higher their organizational commitment will be. Vice versa, the lower*

*the job satisfaction and work ethic of employees, the lower the organizational commitment of employees.*

**Key word :** *Job Satisfaction, Work Ethic, Organizational Commitment, Employees*

<b>Article History</b>	 <p>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY</a> license</p> <p>Copyright © 2024 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</p>
<i>Submitted : 27-06-2024</i>	
<i>Final Revised : 29-06-2024</i>	
<i>Accepted : 29-06-2024</i>	

Karyawan adalah seorang yang memberikan jasanya untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan dari jasa yang diberikan (Marnis & Priyono, 2014). Karyawan pada dasarnya adalah seorang yang bekerja untuk suatu instansi atau perusahaan. Karyawan menjadi aspek penting di perusahaan yang mana kesuksesan perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya (Fadillah et al., 2021). Perusahaan sendiri adalah suatu organisasi yang melakukan produksi barang maupun jasa untuk memperoleh keuntungan sebesar-besarnya (Ebert & Griffin, 2006). Indonesia merupakan negara yang memiliki beragam jenis perusahaan baik itu yang bergerak pada sektor jasa maupun yang bergerak pada sektor produksi atau perusahaan manufaktur.

PT X adalah satu dari banyaknya perusahaan manufaktur di Indonesia yang memproduksi kertas untuk memenuhi permintaan perusahaan utama maupun permintaan pasar. Menurut Siregar dan Widyawati (2016) perusahaan manufaktur adalah industri yang bisa membuat suatu produksi dari bahan mentah menjadi hasil produk yang sudah siap untuk didistribusikan atau dijual. Ciri utama dari perusahaan manufaktur adalah adanya suatu proses produksi yang dilakukan. Karyawan pada bidang produksi menjadi faktor yang penting dalam produktivitas perusahaan supaya bisa meningkatkan produk serta kualitas layanan yang dihasilkan agar bisa terus bertahan, maka dari itu penting untuk mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Mujiasih (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu berkomitmen akan berusaha untuk bertahan menyelesaikan tugasnya secara tuntas dan tepat waktu sehingga dapat bersaing dan berkembang untuk perusahaan. Menurut Luthans (2011) Karyawan yang memiliki komitmen akan organisasinya yang tergolong tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Semakin tingginya tingkat produktivitas karyawan akan membantu perusahaan untuk mencapai target dan tujuan yang dimiliki.

Komitmen menjadi hal penting bagi pegawai karena akan bisa lebih mempunyai rasa tanggung jawab pada pekerjaannya karena adanya komitmen yang dimiliki. Karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat akan menunjukkan keterlibatan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan (Satriya, 2018). Menurut Busro (2018) komitmen organisasi mempunyai keterikatan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkannya dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat biasanya memiliki keterlibatan serta perasaan bertanggung jawab untuk perusahaan (Yusuf & Syarif, 2018). Menurut Kristianingrum et al. (2022) jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang rendah, mereka cenderung tidak meningkatkan keterlibatan terhadap perusahaan serta tidak

mengusahakan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Kurang adanya ikatan emosional terhadap perusahaan akan memiliki dampak negatif pada kemajuan perusahaan.

Menurut Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi adalah suatu kondisi psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan untuk terus menjadi bagian dari suatu organisasi serta menyesuaikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi pada diri karyawan bisa digambarkan melalui komitmen organisasinya (Robin & Judge, 2011). Menurut Yusuf dan Syarif (2018) Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu sikap karyawan yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, membantu organisasi, membantu dalam mencapai tujuannya, dan tidak mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi karena sebab apapun. Komitmen organisasi juga bisa diartikan sebagai sikap dan perasaan individu terhadap organisasi di tempat kerja mereka (Saepudin & Djati, 2019).

Adapun aspek dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) adalah komitmen afektif merupakan komitmen organisasi yang merujuk pada keterikatan dari segi emosional karyawan serta keterlibatan terhadap organisasi. Komitmen yang berdasar pada kesadaran seseorang untuk tetap berada di organisasi karena memperhitungkan keuntungan serta kerugian jika harus keluar dari organisasi dapat disebut sebagai komitmen berkelanjutan. Komitmen normatif yang merupakan komitmen yang didasari atas kewajiban dan tanggung jawab moral untuk terus berada di perusahaan atau organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi memperlihatkan kepercayaan serta penerimaan pada tujuan dan nilai-nilai dalam organisasinya, memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi serta berkeinginan tinggi untuk terus menjadi bagian dari organisasi (Ismail et al., 2022). Komitmen organisasi yang baik dari seorang karyawan tercermin dari perilaku kerja seperti absensi yang rendah, kepatuhan pada ketentuan organisasi tanpa adanya tekanan dari luar dan minimnya keinginan untuk pindah dari tempat kerjanya (Putratama & Puspitadewi, 2021). Di sisi lain, komitmen organisasi yang rendah pada karyawan dapat dicerminkan dari rendahnya tingkat absensi yang tinggi, kurang disiplin dalam waktu, kualitas kerja yang rendah, dan kurangnya loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Sopiah, 2008). Karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki sikap positif terhadap perusahaan karena berorientasi pada kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan tiga karyawan bagian produksi, kepala departemen *human resource*, dan kepala departemen produksi. Kepala departemen *human resource* mengatakan jika tingkat *turnover* dalam perusahaan tergolong rendah karena dalam 7 tahun terakhir belum ada karyawan produksi yang melakukan *resign* dari pekerjaannya, kepala departemen *human resource* juga mengatakan jika karyawan produksi selalu mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan untuk pengembangan karir mereka dengan baik, karyawan juga menunjukkan sikap positif dengan selalu bersedia jika disuruh untuk melakukan *long shift* meskipun gaji yang diberikan tetap sesuai dengan ketentuan gaji yang ada. Menurut pernyataan dari kepala departemen produksi mengatakan jika karyawan selalu mematuhi aturan perusahaan dengan baik, seperti tidak membawa barang-barang yang dilarang oleh pihak perusahaan dan tidak melakukan hal yang dilarang menurut aturan saat bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang karyawan produksi, mereka mengatakan jika mereka sudah bekerja lama di perusahaan sehingga sudah banyak berkontribusi untuk perusahaan dan sudah nyaman bekerja di perusahaan. Karyawan juga selalu melakukan tanggung jawab pekerjaan dengan maksimal seperti membersihkan peralatan kerja dengan baik setelah selesai kerja meskipun tidak ada perintah atasan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasinya akan berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan

pekerjaan dengan memberikan seluruh perhatian, waku, pikiran serta tenaga demi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat sejumlah variabel memengaruhi komitmen organisasi, antara lain: a) Ciri-ciri pribadi, yang dipisahkan menjadi faktor disposisional dan demografis. Status perkawinan, gender, status pendidikan, masa kerja serta usia adalah contoh faktor demografi. Aspek kepribadian dan nilai-nilai pribadi dalam organisasi, seperti keinginan untuk terhubung, dorongan untuk berprestasi, etos kerja, dan rasa kompetensi pribadi, termasuk dalam faktor disposisional. b) Ciri-ciri organisasi, seperti sifat tugas yang diberikan, struktur organisasi, rancangan kebijakan organisasi, dan prosedur untuk mengintegrasikan kebijakan organisasi ke dalam masyarakat. c) Pengalaman Organisasi: mencakup fungsi karyawan dalam perusahaan, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, serta tingkat kepuasan kerja dan motivasi mereka selama bekerja di sana.

Wendra et al. (2019) menjelaskan jika terdapat faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi yang terdiri dari etos kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja serta *transformational leadership*. Menurut Klein dan Park (2015) etos kerja telah terbukti mempengaruhi komitmen organisasi serta nilai-nilai personal dan organisasi. Oleh karena itu, etos kerja adalah menjadi salah satu faktor yang memiliki peran dalam pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian terkait kepuasan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan hasil jika kepuasan kerja berpengaruh dengan komitmen organisasi dengan kontribusi 61,1% (Hidayat, 2018). Sementara itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh Prasada et al. (2020) menunjukkan bahwa etos kerja memiliki kontribusi sebesar 54,2% terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan pada beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada komitmen organisasi tersebut, peneliti memilih faktor kepuasan kerja dan etos kerja karena terdapat beberapa fenomena yang sesuai di tempat penelitian yang dituju dan dari beberapa literatur ditemui jika kepuasan kerja dan etos kerja memiliki kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara pada kepala departemen *human resource*, perusahaan memberikan gaji, tunjangan dan bonus dengan disesuaikan oleh kebutuhan karyawan. Perusahaan juga memfasilitasi program-program pengembangan karyawan sebagai penunjang karir mereka seperti *training*, *coaching* dan *mentoring*. Perusahaan menyediakan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan yang memang potensial dan kompeten. Dari studi pendahuluan yang diperoleh berdasarkan data hasil *survey* kepuasan kerja yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, diketahui jika hasil menunjukkan bahwa karyawan puas terhadap pekerjaan mereka. Wawancara juga dilakukan dengan karyawan produksi, dimana dari hasil wawancara karyawan menyatakan jika mereka mendapatkan beberapa tunjangan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, dan bonus yang cukup. Rekan kerja yang ada juga selalu membantu dan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Kepala departemen produksi maupun kepala regu juga sangat terbuka jika memang karyawan membutuhkan bantuan dan masukan.

Berdasarkan wawancara yang juga dilakukan dengan kepala departemen produksi menyatakan jika mereka berusaha selalu terlibat komunikasi dengan tim anggotanya, membantu anggotanya berkembang dengan memberikan wawasan baru dan penugasan lain agar kemampuan anggota unitnya meningkat. Karyawan selalu siap untuk melakukan *long shift* karena keadaan perusahaan yang mengalami perubahan jumlah pegawai. Karyawan juga biasa mengisi waktu luang untuk berbincang dengan kepala regu membahas terkait dengan pekerjaan dan melakukan diskusi jika ada hal yang dirasa kurang sesuai pada proses produksi. Untuk mengisi waktu luang karyawan juga biasanya beristirahat agar mereka dapat bekerja kembali dengan maksimal ketika sudah memasuki jam kerja. Karyawan selalu memanfaatkan

kesempatan yang ada dengan baik, dimana ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang selalu ikut dalam berbagai program pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Pada wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan produksi, mereka menyatakan jika pekerjaan merupakan tanggung jawab mereka sehingga harus bekerja dengan sungguh-sungguh. Ketika menghadapi kendala mereka akan berusaha menyelesaikannya sendiri jika memang itu masih bisa diatasi sendiri. Karyawan juga memanfaatkan waktu yang mereka miliki dengan maksimal, hal ini ditunjukkan dengan mereka yang memilih membawa bekal sendiri dari rumah daripada memilih untuk makan di kantin yang memang jaraknya cukup jauh dari lokasi agar tidak membuang waktu banyak saat istirahat.

Menurut Luthan (2011) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terkait seberapa jauh pekerjaan mereka dapat memenuhi segala hal yang dianggap penting sesuai dengan apa yang mereka lakukan dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap yang dimiliki oleh individu terhadap sejauh mana kecocokan antara mereka dan pekerjaan mereka (Ivancevich et al., 2014). Menurut Susanto (2020) kepuasan kerja adalah persepsi dari seseorang terhadap sesuatu yang dia lihat dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan terkait seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kondisi emosional yang positif pada diri mereka (Wiliandari, 2019). Kepuasan kerja adalah persepsi karyawan terkait sejauh mana kesesuaian tentang apa yang sudah mereka lakukan dengan hal penting yang sudah diberikan oleh pekerjaan.

Menurut Luthan (2011) terdapat dimensi kepuasan kerja yang terdiri dari a) Pekerjaan itu sendiri yaitu mengacu pada seberapa tertarik individu terhadap tugas yang dikerjakan dan kesempatan yang diberikan untuk memperoleh tanggung jawab, b) Gaji yang merupakan pandangan individu terkait jumlah imbalan *financial* yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan dan sejauh mana pendapatan yang diperoleh dipandang adil oleh anggota lain dalam organisasi, c) Peluang promosi yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi demi kemajuan organisasi baik itu promosi dalam kenaikan jabatan maupun dalam hal pendapatan dalam pekerjaan yang tentunya sudah sesuai dengan kebijakan promosi dalam organisasi, d) Pengawasan yaitu pandangan terkait sejauh mana supervisor dapat memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan yang dilakukan, e) Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja dapat mahir secara teknis dan mendukung secara sosial dalam pekerjaan.

Kemudian etos kerja didefinisikan sebagai suatu keyakinan serta sikap yang berkaitan dengan perilaku kerja dan diterapkan dalam organisasinya (Miller et al., 2002). Sedangkan menurut Kirom (2018) etos kerja didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku seseorang, sekelompok atau sebuah institusi. Etos kerja merupakan suatu sikap dan keyakinan terkait komponen-komponen yang mewakili emosional individu (Grabowski et al., 2021). Menurut Manik (2019) etos kerja adalah seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang pada dasarnya membentuk kehidupan dan menjadi cara berekspresi yang khas di antara individu-individu yang memiliki budaya dan gagasan yang sama. Penjelasan ini membawa kita pada kesimpulan bahwa etos kerja seseorang adalah suatu sistem kepercayaan yang dilandasi oleh norma-norma budaya mengenai ketenagakerjaan dan memberikan makna unik pada pekerjaan dalam kaitannya dengan perilaku di tempat kerja.

Terdapat tujuh dimensi pada etos kerja menurut Miller et al. (2002) antara lain a) Kerja keras yaitu berkaitan dengan keyakinan individu pada keutamaan kerja keras sehingga bisa menjadi pribadi yang lebih baik jika mereka bisa mencapai tujuan melalui kerja keras yang dilakukan, b) Waktu luang yaitu suatu keyakinan terkait pentingnya mempertahankan aktivitas-aktivitas di luar jam kerja, c) Sentralitas pekerjaan mengacu pada pentingnya seseorang untuk

menggunakan kesempatannya sebaik mungkin dalam bekerja, d) Tidak membuang waktu yaitu mengacu pada komitmen yang tinggi seseorang dalam mengelola waktu untuk bisa melakukan pekerjaan secara maksimal, e) Moralitas/Etika, hal ini menjaga keyakinan dan kepastian individu mengenai perilaku moral dan adil yang menimbulkan permasalahan di mana orang diharapkan untuk bertindak; f) Kemandirian merupakan nilai dan keyakinan pribadi yang dimiliki seseorang mengenai kemampuannya sendiri, sehingga merasa mampu dalam menjalankan tugas sehari-hari tanpa memerlukan bantuan orang lain, g) Kapasitas individu untuk melupakan keuntungan jangka pendek karena mereka menghargai proses untuk memperoleh manfaat yang lebih besar di kemudian hari dikaitkan dengan penundaan kepuasan.

Widianita dan Izzati (2016) melakukan penelitian terkait iklim organisasi dan komitmen yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia” Hasil penelitian menunjukkan jika adanya korelasi yang positif signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational commitment*, yang berarti jika pemahaman terhadap iklim organisasi memiliki kecenderungan tinggi maka komitmen juga akan tinggi. Selain itu penelitian lain juga dilakukan oleh Farid et al. (2015) dengan judul “*Relationship. between. quality. of work life and organizational. commitment among lecturers. in a Malaysian public research university.*” Hasil penelitian menunjukkan jika terdapat hubungan antara *quality of work life* dan *organizational commitment*, sehingga semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diberikan, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada dosen.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Rahmawati dan Mulyana (2021) dengan judul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri I Soko” Hasil penelitian menunjukkan jika terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru SMA Negeri I Soko, ini menunjukkan arti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi komitmen pada organisasi yang dimiliki oleh para guru SMA, begitu pula sebaliknya apabila *perceived organizational support* semakin rendah maka akan semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru SMA. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Puspitadewi (2022) yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Rumah Makan X” Hasil penelitian menunjukkan jika terdapat hubungan budaya organisasi dengan komitmen organisasional yang dapat dibuktikan dari nilai korelasi yang diperoleh, ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi juga komitmen organisasional rumah makan X.

Perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu belum adanya penelitian dengan fokus pada hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi. Selain itu subjek penelitian juga berbeda yang mana pada penelitian terdahulu, belum menunjukkan penelitian yang menggunakan subjek karyawan departemen produksi dengan ketiga variabel yang akan diteliti.

Penelitian tentang kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi penting untuk dilakukan meskipun fenomena yang ada merupakan fenomena positif, karena kepuasan kerja dan etos kerja yang dimiliki karyawan akan cukup berdampak pada komitmen organisasi karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi dan etos kerja yang kuat akan memiliki kontribusi terhadap kinerja dalam sebuah organisasi dan karyawan akan mempertahankan anggotanya dalam organisasi. Karyawan pada bagian produksi menjadi aspek yang sangat penting karena berkontribusi langsung terhadap kelancaran proses produksi. Karyawan bagian produksi seringkali dihadapkan dalam situasi dan kondisi cukup menantang seperti adanya peningkatan target produksi, waktu kerja yang berubah-ubah karena adanya *long shift* yang harus dilakukan, peningkatan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan karena adanya perubahan formasi atau

jumlah karyawan, lingkungan kerja yang lebih memiliki risiko karena langsung berurusan dengan berbagai alat produksi. Maka dari itu karyawan perlu memiliki komitmen organisasi karena dengan adanya komitmen, maka karyawan lebih mempunyai rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya dan mereka bisa bekerja dengan maksimal serta penuh perhatian, sehingga tujuan perusahaan bisa dicapai. Dari hal ini maka dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi dapat menambahkan wawasan dalam mengembangkan strategi yang lebih baik lagi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan serta kesejahteraan karyawan agar dapat mencapai keberhasilan organisasi yang menyeluruh.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen organisasi ditinjau dari kepuasan kerja dan etos kerja karyawan pada karyawan bagian produksi.

## **Metode**

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif.

### *Sampel/Populasi*

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada PT X dalam departemen produksi yang berjumlah 166 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada bagian produksi yang mana terdapat 140 karyawan berstatus sebagai karyawan tetap, dengan 30 karyawan yang dipakai sebagai sampel try out dan 110 karyawan sebagai sampel penelitian.

### *Pengumpulan data*

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala psikologi. Instrumen penelitian ini menggunakan skala psikologi yang dikembangkan peneliti berdasarkan konsep teori menurut Meyer dan Allen (1997), skala kepuasan kerja menggunakan konsep kepuasan kerja dari Luthan (2011) dan skala etos kerja menggunakan konsep berdasarkan Miller et al. (2002). Metode pengukuran yang digunakan yaitu skala likert dengan terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Uji daya beda aitem dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh aitem dapat membedakan antara individu atau kelompok individu yang mempunyai atribut dengan yang tidak memiliki atribut yang akan diukur (Azwar, 2017). Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.0 for windows*. Menurut Azwar (2017) data dapat dikatakan valid jika hasil uji daya beda aitem  $>0,30$  sedangkan jika skor dari uji daya beda aitem  $<0,30$  maka item dinyatakan tidak valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach* skala dinyatakan reliabel apabila skor  $>0,60$  (Azwar, 2017).

Pada skala komitmen organisasi menunjukkan hasil uji daya beda aitem yaitu dari 24 aitem yang diuji coba serta dilakukan analisis, didapati hasil bahwa 18 aitem sudah memenuhi skor yang mempunyai nilai  $>0,30$  yang mana aitem memiliki daya beda aitem tinggi serta memiliki konstruk yang kuat sehingga bisa untuk digunakan dalam penelitian. Dari hasil analisis juga diperoleh hasil jika 6 aitem yang dinyatakan tidak memenuhi skor sehingga dinyatakan gugur serta tidak bisa digunakan dalam penelitian. Untuk hasil uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.855 sehingga dapat dinyatakan sangat reliabel karena berada pada rentang 0.810-1.000

Pada skala kepuasan kerja, hasil uji daya beda aitem menunjukkan jika 40 aitem yang telah dilakukan uji coba dan dianalisis menunjukkan hasil jika 30 aitem dinyatakan memenuhi skor yang mana nilainya  $>0,30$ . Aitem yang memenuhi skor ini termasuk dalam aitem yang mempunyai daya beda aitem tinggi serta konstruk kuat sehingga bisa dipakai dalam penelitian. Terdapat 10 aitem yang tidak memenuhi skor sehingga dinyatakan gugur dan tidak dapat dipakai dalam penelitian. Untuk hasil uji reliabilitas pada skala kepuasan kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.915 sehingga tergolong sangat reliabel dikarenakan berada pada rentang nilai 0.810-1.000.

Skala etos kerja menunjukkan hasil uji daya beda aitem yang mana dari 56 aitem yang sudah dilakukan uji coba dan dianalisis, diperoleh 43 aitem yang memenuhi skor nilai lebih dari 0,30 sehingga aitem ini termasuk dalam aitem yang mempunyai daya beda aitem tinggi dan konstruk yang kuat serta dapat digunakan dalam penelitian. Terdapat 13 aitem yang tidak memenuhi skor sehingga dinyatakan gugur serta tidak dapat dipakai dalam penelitian. Untuk hasil uji reliabilitas pada skala etos kerja memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.925 sehingga dapat dikatakan sangat reliabel karena berada pada rentang nilai 0.810-1.000.

### *Analisis Data*

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis data korelasi *pearson product moment* dan teknik analisis regresi berganda. Sebelum melakukan uji regresi berganda, dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Dalam uji asumsi terdapat beberapa uji yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji hipotesis. Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *software SPSS 26.0 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan nilai linieritas adalah ketika nilai signifikansi  $<0,05$  maka dapat dikatakan jika data bersifat linier. Sebaliknya jika  $>0,05$  maka tidak terdapat hubungan yang linier. Uji multikolinieritas dilakukan dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dari hasil analisis menggunakan *SPSS 26.0 for windows*. Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai *tolerance*  $>0,1$  dan nilai *VIF*  $<10$ . Sebaliknya apabila nilai *tolerance*  $<0,1$  dan nilai *VIF*  $>10$  maka terjadi multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan bantuan *SPSS 26.0 for windows*. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $>0,05$  maka dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi  $<0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas.

Pada uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Watson* dengan bantuan *SPSS 26.0 for windows*. Suatu data dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai  $(4-d) > 2$  pada kolom  $K=2$  pada tabel ketentuan *Durbin Watson*. Untuk uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS 26.0 for windows*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar 5 % artinya bahwa nilai kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) memiliki hubungan yang signifikan antar variabel sebaliknya jika nilai antar variabel lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan antara variabel dinyatakan memiliki hubungan yang tidak signifikan.

### **Hasil**

Dalam proses penelitian, tahap skoring sudah dilakukan dari skala psikologi yang dikembangkan peneliti dari tiga variabel yang dibagikan pada subjek penelitian, maka tahap selanjutnya yakni melakukan pengolahan data. Olah data yang dilakukan menggunakan bantuan *SPSS 26.0 for windows* guna mencari nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata dan standar deviasi. Dari hasil olah data yang sudah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	110	102	134	117,06	6,796
Etos Kerja	110	150	189	169,12	8,668
Komitmen Organisasi	110	64	80	72,71	3,784

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh nilai rata-rata hasil penelitian untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 117,06 dengan nilai maksimum sebesar 134 dan nilai minimum sebesar 102, serta nilai Std. Deviasi sebesar 6,796. Untuk variabel etos kerja diketahui nilai rata-rata hasil penelitian sebesar 169,12 dengan nilai minimum sebesar 150, nilai maksimum sebesar 189 dan Std. Deviasi sebesar 8,825. Selanjutnya untuk variabel komitmen organisasi memperoleh nilai mean sebesar 72,71 dengan nilai nilai minimum sebesar 64 dan nilai maksimum sebesar 80, serta Std. Deviasi sebesar 3,784.

Menurut Sugiyono (2022) Std. Deviasi menggambarkan variabilitas dari sebaran data terhadap pusatnya. Berdasarkan pada nilai Std. Deviasi pada tabel 1. diketahui bahwa rata-rata dari hasil penelitian pada tiap variabel bervariasi. Pada variabel kepuasan kerja nilai standar deviasi nya sebesar 6,796, kemudian untuk kepuasan kerja sebesar 8,668 dan untuk etos kerja sebesar 3,784. Nilai standar deviasi dari kedua variabel penelitian menampakkan nilai kurang dari skor rata-rata tiap variabel yang berarti bahwa tidak ada penyimpangan variasi jawaban serta data penelitian yang didapatkan oleh peneliti sifatnya homogen.

#### *Uji Normalitas*

Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov* dengan bantuan SPSS 26.0 for windows. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi data  $>0,05$  sedangkan jika signifikansi  $<0,05$  maka tidak dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dapat diketahui jika nilai signifikansi hasil dari penelitian pada variabel kepuasan kerja yaitu 0,075, etos kerja yaitu sebesar 0,095 dan komitmen organisasi sebesar 0,071. Dari hasil tersebut dapat diketahui jika nilai signifikansi setiap variabel lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan jika data dari ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

#### *Uji Linieritas*

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hasil dari variabel kepuasan kerja, etos kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang linier atau tidak. Data penelitian akan diuji menggunakan *test for linearity* dengan bantuan SPSS versi 26.0 for windows. Apabila signifikansi kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ) maka data dikatakan linier dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p>0,05$ ) data dikatakan tidak linier. Berdasarkan pada hasil uji linieritas yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi hasil penelitian variabel kepuasan kerja, etos kerja dan komitmen organisasi adalah 0,00 sehingga nilai signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah kurang dari 0,05 ( $p<0,05$ ). Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan jika variabel kepuasan kerja, etos kerja dan komitmen organisasi adalah linier.

#### *Uji Multikolinieritas*

Uji multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan besaran nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance*  $>0,1$  dan nilai VIF  $<10$  maka dikatakan

tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai *tolerance* <0,1 dan nilai VIF>10 maka terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas tersebut, dapat diketahui jika nilai *tolerance* dan VIF variabel kepuasan kerja (X1) dan etos kerja (X2) yaitu 0,864 dan VIF sebesar 1,157 yang mana hasil ini menunjukkan jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF <10. Dari hasil tersebut dapat diartikan jika tidak terdapat korelasi antara variabel bebas.

#### *Uji Heteroskedastisitas*

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $>\alpha=0,05$  maka dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas, namun jika nilai signifikansi  $<\alpha=0,05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat heteroskedastisitas. Berdasarkan pada hasil uji tersebut dapat diketahui jika nilai signifikansi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,731 dan etos kerja sebesar 0,848 yang menunjukkan jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05 ( $>0,05$ ). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi karena nilai yang diperoleh menunjukkan lebih dari 0,05.

#### *Uji Autokorelasi*

Uji autokorelasi merupakan uji yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang *error* dalam sebuah penelitian. Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin Watson* menggunakan bantuan *SPSS 26.0 for windows*. Data dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai  $(4-d)>dU$  pada kolom  $K=2$  dalam tabel *Durbin Watson*. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji autokorelasi yang telah dilakukan, dapat diketahui jika nilai hasil uji Durbin Watson yaitu 2,117. Nilai pada tabel Durbin Watson dapat disimpulkan bahwa data pada perhitungan tersebut yaitu  $1,883>1,726$ , maka dalam hal ini dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

#### *Uji Hipotesis*

Terdapat tiga hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini yaitu hipotesis pertama terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi, hipotesis kedua terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi dan hipotesis ketiga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* dan analisis regresi berganda.

Menurut Azwar (2017) kriteria besaran korelasi ( $r$ ) mulai dari <0,00 hingga 1. Adapun kriteria besaran korelasi tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Kriteria Besaran Korelasi

Interval Koefisien	Kriteria
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	Etos Kerja
		,530**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	110	110

Berdasarkan pada uji hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 3. di atas, dapat diketahui jika nilai uji koefisien korelasi Sig. (2-tailed) pada variabel kepuasan kerja dan etos kerja pada komitmen organisasi yaitu sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) sehingga dapat diartikan jika variabel memiliki hubungan. Hal ini berarti hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  diterima, yang mana menyatakan jika terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan terdapat hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi.

Hasil korelasi tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara X1 dan Y sebesar 0,530 ( $r = 0,530$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel X1 dan Y memiliki korelasi yang sedang. Pada hasil koefisien korelasi antara X2 dan Y sebesar 0,639 ( $r = 0,639$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel X1 dan Y memiliki korelasi yang kuat. Hasil tersebut juga menunjukkan jika arah hubungan antara variabel X1 dan Y serta X2 dan Y searah dan positif, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan nilai komitmen organisasi. Sebaliknya jika semakin rendah nilai kepuasan kerja maka akan semakin rendah nilai komitmen organisasi individu. Begitu juga pada variabel etos kerja dan komitmen organisasi yang mana jika semakin tinggi keyakinan akan etos kerja maka akan semakin tinggi nilai komitmen organisasi yang dimiliki. Sebaliknya, jika semakin rendah keyakinan akan etos kerja maka akan semakin rendah nilai komitmen organisasi pada individu.

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang efektif ketika variabel independennya lebih dari satu. Pada penelitian ini hipotesis yang akan diuji memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi. Hasil perhitungan uji koefisien regresi secara simultan pada teknik regresi berganda dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	793,441	2	396,720	55,326	,000 <sup>b</sup>
Residual	767,250	107	7,171		
Total	1560,691	109			

Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang ditunjukkan pada tabel 4. diatas, diketahui jika nilai Sig. Variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,000. Nilai signifikansi menunjukkan jika kurang dari 0,05 ( $<0,05$ ) yang berarti kepuasan kerja dan etos kerja memiliki hubungan dengan komitmen organisasi. Sehingga dari hal ini dapat disimpulkan bahwa uji regresi berganda menjawab hipotesis ketiga sehingga hipotesis diterima, yang artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

Tabel 5. Hasil Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficient <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	12,640	5,722	2,209	,029
Kepuasan kerja	,189	,041	,340	,000
Etos Kerja	,224	,032	,213	,000

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat diketahui jika nilai signifikansi variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi dalam persamaan regresi berganda yaitu sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga dikatakan jika terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi berganda menjawab hipotesis ketiga dimana terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi.

Uji regresi berganda juga dilakukan untuk mengetahui besaran sumbangan efektif variabel X secara serentak terhadap variabel Y melalui analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil uji yang telah dilakukan diperoleh hasil jika nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,503. Hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja dan etos kerja berkontribusi sebesar 50,3% terhadap variabel komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 49,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Kemudian diketahui juga nilai taraf koefisien korelasi ( $R$ ) dari tabel diatas sebesar 0,713 yang mana nilai ini merupakan nilai koefisien korelasi regresi berganda antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ) dengan komitmen organisasi ( $Y$ ). Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat dikatakan jika hubungan antara ketiga variabel tersebut positif dan masuk dalam kategori kuat.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, diperoleh nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 ( $\text{Sig} < 0,05$ ) antara variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan jika terdapat hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi diterima. Dari hasil analisis data diperoleh juga nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,713 yang mana menunjukkan hubungan yang positif. Dari hasil nilai koefisien korelasi yang telah diperoleh dapat diketahui jika kategori tingkat korelasi antara variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi adalah kuat. Dari hasil koefisien korelasi juga menunjukkan jika adanya hubungan searah dan bersifat positif. Hubungan yang searah menunjukkan jika semakin tinggi kepuasan kerja dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi maka akan semakin tinggi juga komitmen organisasinya. Sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja dan etos kerja yang dimiliki, maka akan semakin rendah komitmen organisasi pada karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Azeem dan Akhtar (2014) yang menunjukkan jika ada hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan membuat keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi akan semakin tinggi. Terdapat juga penelitian terkait etos kerja

dengan komitmen organisasi yang dilakukan oleh Wendra et al. (2019) yang mana hasil penelitian menyatakan jika etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Menurut Meyer dan Allen (1997) menyatakan jika terdapat 3 aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi tempat individu bekerja. Komitmen berkelanjutan mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap berada di organisasi karena memperhitungkan keuntungan dan kerugian jika harus meninggalkan organisasi. Komitmen normatif merupakan komitmen yang didasari atas kewajiban dan tanggung jawab moral untuk tetap berada di organisasi. Peneliti melakukan perhitungan terkait nilai rata-rata pada aspek pada komitmen organisasi. Dari hasil perhitungan yang sudah dilakukan diketahui jika nilai rata-rata dari aspek komitmen afektif sebesar 3,94. Rata-rata dari aspek komitmen berkelanjutan 4,03. Rata-rata aspek komitmen normatif sebesar 4,11. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada aspek komitmen normatif memiliki nilai rata-rata paling menonjol dibandingkan dengan aspek lain. Hasil tersebut selaras dengan fakta yang ditemukan di lapangan yang mana karyawan sebagai bagian dari perusahaan menunjukkan tanggung jawab dan melaksanakan kewajibannya seperti selalu bersedia melakukan *long shift* maupun mengikuti segala bentuk kegiatan yang diberikan perusahaan.

Kepuasan kerja menurut (Luthan, 2011) memiliki lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberikan ketertarikan individu pada tugas serta kesempatan mendapatkan tanggung jawab. Dimensi ini menjelaskan terkait persepsi individu tentang keterikatan akan tanggung jawab terhadap tugas dan ketertarikan terhadap tugas. Gaji yang merupakan pandangan individu terkait jumlah imbalan finansial yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan dan sejauh mana pendapatan yang diperoleh dipandang adil oleh anggota lain dalam organisasi. Peluang Promosi yaitu adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi demi kemajuan organisasi baik itu promosi dalam kenaikan jabatan maupun dalam hal pendapatan dalam pekerjaan yang tentunya sudah sesuai dengan kebijakan promosi dalam organisasi. Pengawasan yaitu pandangan terkait sejauh mana supervisor dapat memberikan bantuan secara teknis dan dukungan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan yang dilakukan. Rekan Kerja yaitu sejauh mana rekan kerja dapat mahir secara teknis dan mendukung secara sosial dalam pekerjaan. Penelitian ini juga melakukan analisis terhadap variabel kepuasan kerja, dimana pada dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata sebesar 4,07. Rata-rata dimensi gaji yaitu 3,98 dan rata-rata dimensi peluang promosi yaitu 4,00. Kemudian pada dimensi pengawasan memiliki nilai rata-rata 4,19 dan pada dimensi rekan kerja nilai rata-rata nya sebesar 4,39. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata pada variabel kepuasan kerja yang sudah dilakukan, diketahui jika nilai pada dimensi rekan kerja paling menonjol dibandingkan dengan dimensi lain. Hasil tersebut dapat diketahui berdasarkan fakta yang ada di lapangan yang mana ditemukan jika karyawan memiliki hubungan yang harmonis dan rekan kerja yang ada juga memiliki kemahiran secara teknis untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih efektif dan memudahkan rekan sesama timnya untuk menyelesaikan segala target yang ditentukan

Etos kerja memiliki tujuh dimensi sesuai dengan yang dijelaskan oleh (Miller et al., 2002) terdiri dari kerja keras yang berkaitan dengan keyakinan individu pada keutamaan kerja keras sehingga bisa menjadi pribadi yang lebih baik jika mereka bisa mencapai tujuan melalui kerja keras yang dilakukan. Waktu luang yaitu suatu keyakinan terkait pentingnya mempertahankan aktivitas-aktivitas di luar jam kerja. Kemudian sentralitas pekerjaan mengacu

pada pentingnya seseorang untuk menggunakan kesempatannya sebaik mungkin dalam bekerja. Moral/Etika mengacu pada keyakinan dan kepercayaan yang dimiliki individu terhadap cara yang dilaksanakan sesuai dengan moral dan adil yang mengarah pada permasalahan dimana orang diharapkan untuk bertindak. Kemandirian yang merupakan 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. Penundaan Kepuasan berkaitan dengan kemampuan individu untuk merelakan reward yang diperoleh dalam jangka pendek karena lebih mengutamakan proses demi mendapatkan manfaat yang lebih di masa yang akan datang. Pada variabel etos kerja juga dilakukan analisis untuk mengetahui nilai rata-rata variabel dimana pada dimensi kerja keras, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Untuk dimensi waktu luang memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05 dan untuk dimensi sentralitas kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,33. Hasil perhitungan juga dilakukan untuk dimensi tidak membuang waktu yang mana memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,38 dan untuk dimensi moral/etika diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,56. Kemudian untuk nilai rata-rata juga diperoleh pada dimensi kemandirian sebesar 4,38 dan dimensi penundaan kepuasan sebesar 4,04. Dari hasil tersebut diketahui jika nilai rata-rata paling menonjol yaitu pada dimensi moral/etika, berdasarkan fakta dilapangan menunjukkan jika karyawan bekerja dengan mematuhi segala aturan yang berlaku di perusahaan dengan baik. Karyawan menunjukkan etika kerja yang baik dengan mengedepankan etika ditunjukkan bagaimana mereka melakukan tanggung jawab dalam bekerja seperti merapikan kembali alat pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan.

Penelitian ini membuktikan jika kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif sehingga semakin meningkat persepsi terhadap kepuasan kerja dan keyakinan akan etos kerja pada karyawan maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Febriansyah dan Puspitadewi (2021) terkait kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada PT X yang mana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula komitmen kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki peranan yang penting dalam komitmen organisasi karyawan, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan akan berupaya untuk mempertahankan keanggotaan nya dalam suatu organisasi. Terdapat penelitian lain terkait kepuasan kerja yang dilakukan oleh Vardinelli dan Nascimento (2017) yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada pegawai, hasil penelitian menunjukkan jika terdapat hubungan yang positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen afektif. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan meningkatkan komitmen afektif karena merasa jika sudah terikat secara emosional dengan organisasi.

Penelitian terkait dengan etos kerja dengan komitmen pada karyawan organisasi dilakukan oleh Putratama dan Puspitadewi (2021) yang mana hasil penelitian menunjukkan jika terdapat hubungan yang signifikan positif antara etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan. Hasil penelitian tersebut bermakna jika tiap kali adanya peningkatan pada etos kerja karyawan serta pengembangan karir maka akan semakin tinggi komitmen karyawan. Saat karyawan memiliki keyakinan yang tinggi terkait nilai-nilai di tempat kerja maka karyawan akan menunjukkan sikap positif di tempat kerja karena menganggap pekerjaan adalah suatu hal yang penting dan berarti dalam hidupnya, sehingga memiliki keinginan untuk tetap bertahan di pekerjaannya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Niaazari et al. (2014) berkaitan dengan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan rumah sakit dengan hasil penelitian yang menunjukkan jika terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi

dan etos kerja yang mana jika semakin tinggi komitmen organisasi perawat maka keyakinan akan keutamaan nilai-nilai pekerjaan atau etos kerja yang mereka semakin meningkat.

Terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Razak (2016) dengan hasil penelitian yang menunjukkan jika terdapat hubungan yang signifikan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Temuan pada penelitian ini menegaskan bahwa ketika karyawan semakin puas pada pekerjaannya maka akan menyebabkan adanya komitmen organisasi yang lebih besar dalam diri karyawan. Penelitian terkait dengan etos kerja dan komitmen dilakukan oleh Munjasari dan Izzati (2021) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan jika semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi etos kerja yang dimiliki. Munculnya etos kerja yang tinggi pada karyawan akan menjadikan karyawan efektif dalam bekerja sehingga berdampak baik pada peningkatan kualitas sekolah. Penelitian lain yang dilakukan oleh Razzaq et al. (2017) yang mana hasil penelitian menunjukkan jika terdapat hubungan yang positif signifikan antara etos kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan jika kepuasan kerja memediasi hubungan antara etos kerja islam dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja dan etos kerja pada karyawan. Penelitian terkait dengan etos kerja dan komitmen dilakukan oleh Cahyadi (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan komitmen organisasi, sehingga dapat disimpulkan jika semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan.

Penelitian ini menjelaskan jika terdapat hubungan simultan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi berdasarkan dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan. Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi dari variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0,713 yang artinya kepuasan kerja dan etos kerja berkontribusi sebesar 50,8% dengan komitmen organisasi dan sisanya 49,7% dibentuk oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti faktor karakteristik pribadi, karakteristik organisasi, pengalaman organisasi (Meyer & Allen 1997). Kemudian Wendra et al. (2019) komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, budaya organisasi, serta transformational leadership.

Menurut Meyer dan Allen (1997) masih terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seperti karakteristik pribadi (status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja, keinginan untuk berprestasi, etos kerja, kebutuhan berafiliasi dan persepsi yang berasal dari kompetensinya sendiri) Karakteristik organisasi, (identitas tugas yang diberikan termasuk desain kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, dan bagaimana cara yang digunakan untuk mensosialisasikan kebijakan dari organisasinya). Pengalaman organisasi (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). Pada penelitian ini hanya terfokus pada variabel kepuasan kerja dan etos kerja sedangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Y belum diteliti seperti status pernikahan, usia, gender, tingkat pendidikan dan masa kerja, keinginan untuk berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebijakan dalam organisasi, struktur pada organisasi, motivasi dalam bekerja, perannya dalam organisasi dan hubungan yang dimilikinya terhadap sesama anggota organisasi serta pimpinannya.

## Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan jika terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dan etos kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,530 dan 0,639 dari hasil uji korelasi *pearson product moment*. Kemudian uji korelasi dengan regresi berganda juga menjelaskan jika terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,713. Hal ini dapat diartikan jika semakin bertambah skor kepuasan kerja dan etos kerja pada karyawan maka akan semakin bertambah pula skor komitmen organisasinya. Sebaliknya jika semakin rendah skor kepuasan kerja dan etos kerja maka akan semakin rendah skor komitmen organisasi pada karyawan. Penelitian ini juga menghasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,508 sehingga kontribusi variabel kepuasan kerja dan etos kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 50,8%. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

## Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi sekaligus referensi bagi perusahaan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi yang sudah ada pada karyawan dapat dipertahankan dengan terus mempertahankan kepuasan kerja khususnya pada aspek rekan kerja dan untuk etos kerja dapat dipertahankan dengan mengutamakan adanya moral/etika di tempat kerja. Dalam hal untuk meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan dapat dilakukan perusahaan dengan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dengan cara meningkatkan pada aspek gaji atau imbalan yang disesuaikan dengan memperhatikan beban kerja karyawan dan kebutuhan karyawan. Dalam hal etos kerja pada karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan aspek penundaan kepuasan yang mungkin bisa dilakukan dengan cara memberikan suatu program untuk promosi jabatan yang lebih mengutamakan proses yang membuat karyawan akan terus berusaha agar mencapai target yang diinginkan.

Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini hanya berfokus pada variabel kepuasan kerja dan etos kerja dengan variabel komitmen organisasi. Oleh karena itu, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka peneliti tidak dapat mengungkapkan serta menjelaskan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan komitmen organisasi seperti budaya organisasi, transformational leadership, motivasi kerja, faktor demografis maupun faktor karakteristik pribadi. Tidak hanya itu, jumlah subjek dan sampel pada penelitian ini juga terbatas yaitu hanya satu departemen produksi dan hanya pada karyawan tetap di suatu perusahaan, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan subjek dari berbagai departemen atau divisi dengan berbagai jenis karyawan.

## Daftar Pustaka

- Azeem, S. M., & Akhtar, N. (2014). The influence of work life balance and job satisfaction on organizational commitment of healthcare employees. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), <http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5667>
- Azizollah, A., Abolghasem, F., & Mohammad Amin, D. (2015). The relationship between organizational culture and organizational commitment in zahedan

- university of medical sciences. *Global Journal of Health Science*, 8(7), 195–202. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v8n7p195>
- Azwar. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 132-41. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4682>
- Fadillah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan metode analytical hierarchy process dalam menentukan gaji bonus karyawan pada ptpn iii sei putih. *Jurnal Sains Matematika Dan Statistika*, 7(2), 73–84. <https://doi.org/10.24014/jsms.v7i2.12968>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a malaysian public research university. *Social Science Journal*, 52(1), 54–61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Febriansyah, I. B., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 8-16.
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., & Stapor, K. (2021). Relationships between work ethic and motivation to work from the point of view of the self-determination theory. *PloS One*, 16(7), e0253145. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0253145>
- Hamid, N., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 200-215. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i1.16>
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, kinerja dan turnover intention pada karyawan pt. Indospring di kota gresik. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i1.2516>
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of job satisfaction on organizational commitment. *Management & Marketing Journal*, 14(1).
- Ismail, M., Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2022). Faktor mempengaruhi keputusan pembelian pada online marketplace pada mahasiswa universitas hasanuddin. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2071. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1831>
- Ivancevic, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management, 10th ed.*, New York: McGraw-Hill.

- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Kirom, C. (2018). Etos kerja dalam islam. *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57-72. <http://dx.doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational commitment. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 17, Issue 2012). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>
- Kristianingrum, A., Mariyanti, S., & Adhandayani, A. (2022). Komitmen organisasi karyawan sebagai dampak dari jobinsecurity (studi pada pt x). *Jurnal JCA Psikologi*, 3(1), 21–29.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach 12th Edition*. McGraw-Hill/Irwin.
- Manik, R. (2019). Implementasi pemberian reward dan punishment untuk meningkatkan etos kerja guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85. <https://doi.org/10.60011/jumpa.v7i0-1.81>
- Meyer, J. P & Allen, N. J.,. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. United Kingdom: Sage Publication Ltd.
- 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>
- Munjasari, D. N., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Guru SMK Swasta X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8.
- Niazazari, K., Enayati, T., Behnamfar, R., & Kahroodi, Z. (2014). Relationship between professional ethics and job commitment.
- 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), 51-60.
- Puspitaningrum & Izzati (2022). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Produksi Unit Mesin PT. X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*
- Putratama, A. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan pt. Bas. *Character:Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(9), 119–130.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara perceived organizational support dengan komitmen organisasi pada guru sma negeri i soko. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23–25.
- Ramadhani, C. P. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan rumah makan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi Pada*, 9(8), 45–56.

- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior (14th ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123-136.
- Siregar, R., & Widyawati, D. (2016). Pengaruh karakteristik perusahaan terhadap penghindaran pajak pada perusahaan manufaktur di BEI. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 5(2).
- Sugiyono. (2022). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Susanto, R. (2020). Kontribusi faktor mendasar kepuasan kerja : fondasi pengembangan profesionalitas. 4(1), 232–248.
- Wendra, B. N., Santia Dewi, R., & Hidayatullah, D. M. S. (2020). Hubungan antara etos kerja dengan komitmen organisasi karyawan lapangan pt.bas the Relationship Between Work Ethic and Organizational Commitment of Employees of Pt.Bas Field. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 5.
- Widianita, D. R., & Izzati, U. A. (2016). Hubungan antara iklim organisasi dan komunikasi organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. Telekomunikasi indonesia, tbk unit wholesale service witel jawa timur suramadu. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 1-6.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan kerja karyawan. *Society*, 6(2), 81–95. <https://doi.org/10.20414/society.v6i2.1475>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.